



II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarra 2023-2026

Ayuntamiento de Estella-Lizarra Udala (Navarra)

Noviembre 2022



**ÁREA DE IGUALDAD
BERDINTASUN ARLOA**
AYUNTAMIENTO
ESTELLA-LIZARRA
UDALA

Consultoría Social de Igualdad:


amantara
Cooperativa de Iniciativa Social

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	2
PROCESO DE TRABAJO	5
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN.	10
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.	10
INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA (incluida la Auditoría Retributiva)	11
1. Cultura organizacional.	12
2. Procesos de selección.	29
3. Procesos de promoción.	35
4. Formación.	40
5. Características de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.	48
6. Auditoría retributiva.	63
7. Conciliación y corresponsabilidad.	69
8. Condiciones y salud laborales.	74
OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y RESPONSABLES DE EJECUCIÓN.	82
Área 1. Estructuras, procesos y herramientas para la igualdad en la gestión municipal.	84
Área 2. Mejora del uso del lenguaje, la comunicación y la información.	90
Área 3. Formación garantizada para toda la plantilla.	93
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS.	96
CALENDARIO DE ACTUACIONES.	97
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y DISEÑO DE INDICADORES.	100
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.	104
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.	106
Anexo I. Acta de constitución de la Comisión Negociadora (3 de febrero de 2022).	108
Anexo II. Acta de aprobación del documento Diagnóstico (9 de septiembre de 2022).	114
Anexo III. Acta de aprobación del Ili Plan Interno de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres Ayuntamiento de Estella-Lizarra Udala (17 de noviembre de 2022).	120

PRESENTACIÓN

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar tiene un largo recorrido de trabajo para la igualdad, siendo uno de los pioneros de la Comunidad Foral de Navarra, tanto en la creación de estructuras como de la elaboración de Planes de Actuación.

En el año 1997 se creó el Servicio de Mujer e Igualdad adscrito al Área de Servicios Sociales. Han sido 25 años de trabajo en los que se han elaborado diversos planes de trabajo dirigidos a la ciudadanía y también a la organización interna municipal. En este sentido, en el año 2013, el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar se planteó la elaboración del **I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRAR** desde su compromiso con la igualdad, años antes de que se propusiera la obligatoriedad del mismo para organizaciones de su tamaño.

Este documento se diseñó a partir del Diagnóstico de Igualdad y ha estado vigente desde 2013 a 2019. En el año 2021 se inicia la evaluación de este con la finalidad de identificar los logros alcanzados y su nivel de ejecución que permitieran definir nuevas estrategias para la aplicación del enfoque de género en el trabajo de la organización.

El I Plan de Igualdad Interno materializaba las acciones propuestas en la **LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES** que expresa en el Título Cuarto de la Exposición de Motivos cómo los Planes de Igualdad en Empresas son un instrumento eficaz para la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ya que inciden en un ámbito —el laboral— donde se producen grandes y persistentes desigualdades.

Las obligaciones de las empresas para la realización y negociación de Planes de Igualdad quedan recogidas en la **Ley Orgánica 3/2007** y su posterior modificación en el **DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN** que establece una serie de plazos para empresas desde 50 personas trabajadoras.

Las administraciones públicas son citadas de manera expresa en los siguientes documentos:

1. En relación con las administraciones públicas, la Disposición adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**, establece:

Disposición adicional 7ª. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo

2. La **LEY FORAL 17/2019, DE 4 DE ABRIL, DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, en su Artículo 44. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público, establece en su primer punto:

El Gobierno de Navarra, las Administraciones Públicas, los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas o privadas que gestionan servicios públicos y que tengan 50 o más trabajadores/as deben aprobar, si no disponen ya de él,

un plan de igualdad de oportunidades destinado a su personal. Dicho plan habrá de definirse en el convenio colectivo con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo.

Las referencias legales que recogen los diferentes aspectos que han de abordarse en un Diagnóstico y Plan de Igualdad se regulan en la **LEY ORGÁNICA 3/2007** y su posterior modificación en el **REAL DECRETO 901/2020 DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD**. En esta misma línea el **REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES** establece los mecanismos y procedimientos para llevar a cabo las auditorías retributivas que formarán parte del Plan de Igualdad de acuerdo a la evaluación de puestos de trabajo bajo el principio de “igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor”.

En el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar se elabora el **II PLAN DE IGUALDAD INTERNO** con una vigencia de cuatro años que se corresponde con el periodo máximo que se establece en la norma (Artículo 09 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

Ya en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombre en su artículo 46 se planteaba la obligatoriedad de realizar previamente un **DIAGNÓSTICO** de la situación para garantizar el diseño de planes de Igualdad adaptados a cada realidad municipal. Este documento Diagnóstico se elabora siguiendo las orientaciones y directrices de la legislación vigente que han ido avanzando en el nivel de exigencia y concreción.

*Artículo 46. 1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un **diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

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

En el proceso de elaboración de este Diagnóstico ha participado el personal político y la plantilla municipal del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar y se ha contado con el asesoramiento técnico de una consultora experta en la materia.

Tras la firma del COMPROMISO con la Igualdad para la elaboración del Diagnóstico y el Plan de Igualdad y la CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA del II Plan de Igualdad se ha procedido a la elaboración del **DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD** de la situación siguiendo los pasos establecidos por la normativa creada al efecto.

Tras la aprobación de dicho Diagnóstico, se han diseñado las **MEDIDAS A IMPLEMENTAR** a lo largo de próximos 4 años dirigidas a corregir las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las limitaciones temporales y competenciales de la propia Administración Local.

El documento del II Plan de Igualdad Interno está organizado en los apartados que se determinan en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica

el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, siendo estos los contenidos obligatorios:

- a) *Determinación de las partes que los conciertan.*
- b) *Ámbito personal, territorial y temporal.*
- c) *Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.*
- d) *Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- e) *Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*
- f) *Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*
- g) *Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*
- h) *Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.*
- i) *Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*
- j) *Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*
- k) *Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.*

Tanto el proceso de elaboración del Diagnóstico de Igualdad como el diseño de las Medidas a implementar ha sido desarrollado por la Comisión Negociadora compuesta de manera paritaria por Responsables de la Administración Local y Representantes de las Personas Trabajadoras con el apoyo de una consultora externa.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD INTERNO	
REPRESENTANTES DEL AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA	REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
Koldo Leoz Garcandía, Alcaldía	Leire Beltza Bengoetxea
Edurne Ruiz Armendáriz, Segunda Tenencia de Alcaldía	Ana Leza Ruiz de Larramendi
Ibai Crespo Luna, Concejala	Álvaro Calvo Cornago
Magdalena Hernández Salazar, Concejala	Miguel Ángel Soto San Juan

PROCESO DE TRABAJO

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad y su registro dedica su artículo 7 a la definición del Diagnóstico de la situación previo a la elaboración del Plan de Igualdad. Este Real Decreto define el **DIAGNÓSTICO** como el proceso de toma y recogida de datos dirigidos a:

- en primer lugar, identificar y a estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en el Ayuntamiento para conseguir la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres [a través de indicadores cuantitativos y cualitativos].
- en segundo lugar, obtener información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El Diagnóstico es el punto de partida para la elaboración del **II PLAN DE IGUALDAD INTERNO** que facilita la incorporación de la Igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización y en la gestión de los recursos humanos. De manera más específica, se trata de:

- Remover los obstáculos para el acceso de mujeres y hombres a cualquier puesto de trabajo en igualdad de condiciones.
- Avanzar en la igualdad en la posición y condición de mujeres y hombres en la organización.
- Determinar con criterios objetivos los procedimientos de promoción profesional sin sesgos de género.
- Establecer estrategias adecuadas para el acceso de mujeres a los puestos en los que están infrarrepresentadas.
- Disponer de medidas para la conciliación y corresponsabilidad, de mujeres y hombres, adaptadas a las necesidades de la organización y a las necesidades del ámbito personal y familiar.
- Establecer métodos y canales para la prevención, visibilización y abordaje de las situaciones de acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Visibilizar la presencia de mujeres y hombres a través de un uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad en la organización.

Para la elaboración del Diagnóstico y de las Medidas a implementar se diseñó un **MÉTODO DE TRABAJO** que diera participación a la plantilla al completo y lo suficientemente abierto y flexible para poder ser adaptado a los nuevos requerimientos de información que fueran surgido en la intervención.

Se propuso un proceso de trabajo participado en el que está implicada toda la plantilla y que ha permitido crear espacios compartidos e individuales de reflexión, descubrimiento, análisis y creación de alternativas. Los formatos se han adaptado a las diferentes disponibilidades y condiciones.

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

1. Legislación a nivel estatal y foral que regula el desarrollo de medidas para la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
2. Documentos aportados por el Ayuntamiento: Convenio colectivo, Acuerdo colectivo, Plan de Prevención, web municipal, informes, registros, etc.
3. Aportaciones de diferentes agentes:
 - Equipo político.
 - Comité de Empresa.
 - Técnica de Igualdad.
 - Personal municipal.

El **PROCESO DE TRABAJO** se organizó en dos fases que se presentan a continuación de manera abreviada:

F1. ELABORACIÓN DE COMPROMISO Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	
Tareas	Participantes
1. Elaboración y firma del Compromiso de ejecución del Diagnóstico y Plan de Igualdad por parte del Ayuntamiento (Alcaldía) [12 noviembre 2021].	Alcaldía
2. Comunicación a la plantilla de la puesta en marcha del proceso de elaboración del Diagnóstico de Igualdad y del Plan de Igualdad: paneles informativos y correo electrónico.	Plantilla Representación sindical
3. Presentación del proceso de trabajo [28 octubre 2021].	Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad Interno
4. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad [3 febrero 2022].	Representantes del Equipo de Gobierno y representación legal de la plantilla
PRODUCTOS	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso de ejecución del Diagnóstico y del II Plan de Igualdad Interno. ▪ Documentos y soportes para la campaña de comunicación a la plantilla sobre el proceso de trabajo. ▪ Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. 	

F2. ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA

Tareas	Participantes
1. Elaboración de ejes de análisis a partir de las áreas de trabajo que se proponen en el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	Equipo asesor externo
2. Diseño del método de recogida de información (herramientas, agentes, calendario y procedimientos).	
3. Trabajo de campo. Cuestionario on line y en papel dirigido a la plantilla y a representantes políticas/os [24 noviembre-17 diciembre 2021].	Plantilla Representantes políticas/os
Sesiones grupales: Comisión de Seguimiento y plantilla [23 noviembre 2021].	Comisión de Seguimiento Plantilla
Entrevistas de recogida de información: 15 diciembre 2021 17 febrero 2022	Responsable técnico de personal
4. Análisis documental.	Equipo asesor externo
5. Elaboración del documento Borrador Diagnóstico de Igualdad.	
6. Sesión de trabajo con Comisión Negociadora del Plan de Igualdad [15 diciembre 2021].	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
7. Elaboración del documento borrador Diagnóstico de Igualdad.	Equipo asesor externo
8. Envío del documento borrador del Diagnóstico de Igualdad a Alcaldía, Área de Recursos Humanos y Área de Igualdad [7 abril 2022].	Equipo asesor externo
9. Envío del documento Diagnóstico a la Comisión Negociadora [20 mayo 2022].	Equipo asesor externo
10. Aprobación del documento Diagnóstico de Igualdad [9 septiembre 2022].	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

PRODUCTOS

- Documento de Diagnóstico de situación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Estella-Lizarra.
- Documento resumen del Diagnóstico de situación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.

F3. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA

Tareas	Participantes
1. Elaboración del documento borrador de Medidas del II Plan de Igualdad.	Equipo asesor externo
2. Envío del documento borrador de Medidas del II Plan de Igualdad a la Comisión Negociadora [25 agosto 2022].	Equipo asesor externo
3. Recogida de propuestas de Medidas del II Plan de Igualdad de la Comisión Negociadora (solo se presentaron propuestas) [9 septiembre 2022].	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
4. Recogida de propuestas de Medidas del II Plan de Igualdad de la Comisión Negociadora (consulta on-line) [18 octubre 2022].	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
5. Elaboración del documento II Plan de Igualdad de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala 2023-2026 [31 octubre 2022].	Equipo asesor externo
6. Valoración y aprobación del II Plan de Igualdad de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala 2023-2026 [17 noviembre 2022].	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

PRODUCTOS

- Documento del II Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala 2023-2026.
- Documento resumen del II Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala 2023-2026.

Los datos de **PARTICIPACIÓN** en la aplicación de las diferentes herramientas han sido los que se detallan a continuación:

Herramienta	Participantes	Sexo				
		M	H	Otro		
F1. ELABORACIÓN DE COMPROMISO Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	Presentación del proceso de trabajo [28 octubre 2021].	Representantes	Alcalde	-	1	-
		políticas/os	Concejala de Igualdad	1	-	-
			Concejal PSOE	-	1	-
		Plantilla	3	1	-	
	Firma del Compromiso del Ayuntamiento [12 noviembre 2021].	Representantes	Alcalde	-	1	-
	Constitución de la Comisión Negociadora [3 febrero 2022].	Representantes políticas/os	Representantes políticas/os	2	2	-
Representantes sindicales			2	2	-	
Personal asesor			2	1	-	
F2. ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA	Cuestionario plantilla	Plantilla	28	14	2	
	Cuestionario representante políticos	Representantes políticas/os	Representantes políticas/os	1	1	-
			Representantes políticas/os	1	2	-
			Representantes sindicales	-	1	-
	Sesión grupal [23 noviembre 2021].	Plantilla	Plantilla	8	2	-
			Responsible técnico de personal	-	2	-
			Consulta/valoración del documento Diagnóstico	Comisión Negociadora	Representantes políticas/os	-
	Representantes sindicales	-			-	-
	Personal asesor	1			1	-
	Aprobación del documento Diagnóstico de Igualdad [9 septiembre 2022].	Comisión Negociadora	Representantes políticas/os	1	2	-
Representantes sindicales			2	1	-	
Personal asesor			2	-	-	
F3. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA.	Consulta/valoración de Medidas del Plan de Igualdad	Comisión Negociadora	Representantes políticas/os	-	1	-
			Representantes sindicales	1	1	-
			Personal asesor	2	-	-
	Aprobación del Plan de Igualdad [17 noviembre 2022]	Comisión Negociadora	Representantes políticas/os	1	2	-
			Representantes sindicales	2	1	-
			Personal asesor	3	-	-

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN.

El II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala está impulsado por el propio Ayuntamiento y pretende dar continuidad al anterior Plan interno de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala 2013-2016, prorrogado hasta 2019.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar es una Administración Local y como tal su actividad principal es la prestación de servicios a la ciudadanía con CNAE 8411 Actividades Generales de la Administración Pública y cuenta con una plantilla total de 96 personas a fecha de 14 de diciembre de 2021, 51 mujeres y 45 hombres.

El plan ha sido diseñado en la **Comisión Negociadora** por representantes del propio Ayuntamiento y representantes de la plantilla. Han actuado en representación del Ayuntamiento Koldo Leoz Garciandia, Edurne Ruiz Armendáriz (sustituida por Maiden Barbarin Pérez de Viñaspre), Ibai Crespo Luna y Magdalena Hernández Salazar. Representación de la plantilla han participado Leire Beltza Bengoetxea, Ana Leza Ruiz de Larramendi, Álvaro Calvo Cornago y Miguel Ángel Soto San Juan. Dicha Comisión Negociadora se constituyó el día 3 de febrero de 2022 y puede consultarse su Acta de Constitución en el Anexo I.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala afecta a la totalidad de su plantilla independientemente de la relación jurídica que esta mantenga con el Ayuntamiento: personal funcionario, laboral y trabajadoras y trabajadores pertenecientes al programa de Empleo Especial Protegido.

El ámbito territorial corresponde al Municipio de Estella en el que se circunscribe la actuación de dicho Ayuntamiento. Y todos los centros de trabajo que en él se encuentran.

El II Plan de Igualdad, de acuerdo al artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, tendrá una vigencia de 4 años, del 2023 al 2026.

INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA (incluida la Auditoría Retributiva)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece las materias que deben ser incluidas en el Diagnóstico de Igualdad y que concreta en las siguientes:

- | | |
|--|--|
| a) Proceso de selección y contratación. | f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. |
| b) Clasificación profesional. | g) Infrarrepresentación femenina. |
| c) Formación. | h) Retribuciones. |
| d) Promoción profesional. | i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. |
| e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. | |

El Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad define los criterios y las condiciones generales que deben guiar la elaboración del Diagnóstico y que han orientado la elaboración de este apartado.

Los **RESULTADOS** del Diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Estella se organizan en los siguientes apartados:

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------|
| 1. Cultura organizacional. | 5. Características de la plantilla. |
| 2. Procesos de selección. | 6. Política retributiva. |
| 3. Procesos de promoción. | 7. Conciliación y corresponsabilidad. |
| 4. Formación. | 8. Condiciones y Salud laborales. |

Se ha obtenido información desagregada por sexo, en la que se han incluido tres categorías: mujer, hombre y otro. La información obtenida en esta última categoría ha sido muy reducida, únicamente dos casos, por lo que se considera que no permite realizar análisis de género. Por ello, se incluye la información cuantitativa en todos los casos, pero no será sometida a interpretación.

También es preciso tener en cuenta para la lectura de los datos la escasa representación de la plantilla en la recogida de información. El cuestionario ha sido respondido por un 54,9% de mujeres y un 31,1% de los hombres de la plantilla por lo que la información no se puede generalizar a la totalidad de la plantilla.

A lo largo de este apartado se pone de manifiesto cómo en el Ayuntamiento de Estella se reproducen desigualdades presentes en el ámbito laboral y que de manera recurrente se expresan en casi la totalidad de las organizaciones.

Las organizaciones son producciones sociales que son reflejo de los valores imperantes en una sociedad en un momento concreto y que condicionan sus valores y su estructura. Este Diagnóstico nos permite identificar cómo se reflejan de manera concreta en el Ayuntamiento y —tras su análisis— poder crear los mecanismos para alterar esas dinámicas.

Este Diagnóstico fue aprobado el 9 de septiembre de 2022. Se adjunta en el Anexo II el acta de dicho acuerdo.

1. Cultura organizacional.

En este apartado del Diagnóstico se presentan aquellas cuestiones que conforman la cultura de Igualdad en el seno del Ayuntamiento. Pretendemos acercarnos a cómo —en su globalidad— se entiende la Igualdad en el Ayuntamiento como organización, es decir, cómo el clima de Igualdad es orientado por el Gobierno Municipal y vivido por la plantilla.

Este compromiso se debe materializar en el desarrollo de actuaciones orientadas a la eliminación de las discriminaciones de género y a la configuración de un espacio laboral en el que el trabajo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea uno de sus ejes fundamentales.

El apartado que se describe a continuación está organizado en los siguientes puntos:

1. El trabajo para la igualdad en el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar.
2. Estructuras para la Igualdad.
3. Declaraciones del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.
4. Presencia de mujeres y hombres en las estructuras de representación política.
5. Comunicación interna y externa.
6. Percepciones de la plantilla sobre la presencia de desigualdades.

El trabajo para la igualdad en el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar tiene un largo recorrido de trabajo para la igualdad que se inició en el año 1997. Han sido 25 años de trabajo en los que se han elaborado diversos planes de trabajo orientados a aportar coherencia y globalidad al trabajo para la igualdad y que se han dirigido tanto a la población de Estella-Lizarrar como a la organización interna del Ayuntamiento.

El punto de partida fue la elaboración —en 1997— de un Diagnóstico de Igualdad a cargo de la Universidad Pública de Navarra. Los primeros pasos se dirigieron a crear un marco global que —desde la perspectiva de género— afectase a toda la política municipal y se materializase en cambios en el trabajo de todas las áreas municipales con los planes de igualdad como herramienta de trabajo. Se han ejecutado diversos planes desde el año 1998 hasta el año 2016:

- ↳ **I Plan de Igualdad de Oportunidades** aprobado en 1998, con vigencia hasta 2005.
- ↳ **II Plan de Igualdad 2005-2010**, basado en los resultados obtenidos en la Evaluación del I Plan.
- ↳ **III Plan de Igualdad de Oportunidades**, también denominado Hoja de ruta 2013-2016 prorrogado hasta 2022.

Los planes de igualdad han facilitado que el trabajo para la igualdad no se interprete como una competencia en exclusiva del Área de Igualdad, sino que se asuma el compromiso desde las diferentes áreas municipales de integrarlo en sus planificaciones, aunque no en todos los casos se ha avanzado como se esperaba.

Desde el año 2016 se han continuado desarrollando diferentes actuaciones, pero sin un marco global. A partir de esta fecha la planificación del Área de Igualdad ha incorporado en su estructura de actuación la propuesta en el documento elaborado por el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad del Gobierno de

Navarra: "La igualdad de género en las Entidades Locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las Áreas de Igualdad municipales" que definía 4 áreas de intervención:

Área de Intervención 1: Gobernanza Local y Transversalidad de Género.

Área de Intervención 2: Violencia contra las mujeres.

Área de Intervención 3. Cuidado, corresponsabilidad y conciliación.

Área de Intervención 4: Empoderamiento de las mujeres, participación sociopolítica y cambio de valores.

Otras intervenciones destacadas en materia de igualdad han sido las siguientes:

- **Pacto Local por la Conciliación de la vida familiar, laboral y personal, la corresponsabilidad y la ética del cuidado** que fue firmado en el año 2002 y renovado en 2009 y 2011. Esta intervención implicaba al Ayuntamiento en su globalidad y a entidades sociales del municipio.
- **Evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades (II PIO)** con los objetivos de:
 - Analizar las fortalezas y las debilidades del II PIO de Estella-Lizarrar.
 - Conocer el alcance y el impacto logrado con el II PIO de Estella-Lizarrar.
 - Trazar las líneas clave que a futuro indiquen las políticas de Igualdad de Oportunidades.
- **Ordenanza municipal reguladora del uso de un lenguaje no sexista y el fomento de una comunicación inclusiva** aprobada el 19 de diciembre de 2017 de aplicación en el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar, en todos sus departamentos y los Organismos Autónomos de él dependientes y en aquellos servicios de competencia municipal, prestados por terceras entidades en utilización (raro) de cualquier fórmula de gestión. Fue el resultado de un proceso de formación y trabajo conjunto del personal técnico y político del consistorio para sensibilizar sobre la importancia de nombrar el femenino. Se concretaron las recomendaciones para hacer un uso no sexista del lenguaje según las cuales las publicaciones, documentos administrativos, circulares, formularios e impresos que generara el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar, sus organismos y empresas municipales, así como el convenio y el acuerdo colectivo del personal municipal, se redactaran en un lenguaje no discriminatorio. Igualmente, los documentos, notificaciones y comunicaciones que el Ayuntamiento dirige a otras Administraciones Públicas.
- **Evaluación del impacto en función del género en la población de Estella-Lizarrar** elaborada en el año 2020 con el objetivo de evaluar el impacto de género o como se expresa en el documento "*cómo medir si las relaciones entre mujeres y hombres se van modificando, adaptando y acomodando a las nuevas realidades que vivimos*". Se pretendía dar respuesta a la evaluación o valoración del impacto de las políticas públicas en la ciudadanía, a través de un proceso participativo en el que intervinieron agentes sociales, económicos, políticos, etc.
- **I y II Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar** aprobados los días 8 de enero de 2015 y 3 de marzo de 2022. En este último, el compromiso asumido por parte del Ayuntamiento se centra en la realización, por medio de dicho protocolo, de un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías, así como la formación e información necesarias. Se recogen los contenidos propuestos por el modelo IGE: ámbitos de aplicación, normativa definiciones, procedimiento de garantía, faltas y sanciones, y seguimiento y evaluación.

En el año 2013 se puso el foco en la **presencia de desigualdades en la organización municipal** y con la finalidad de elaborar un plan de trabajo que contribuyese a su eliminación se elaboró el **Diagnóstico de Igualdad para el Plan Interno de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar** con los siguientes objetivos:

1. Analizar la situación actual de mujeres y hombres en el Ayuntamiento y el cumplimiento del principio de igualdad.
2. Identificar discriminaciones por razón de sexo y posibles áreas de mejora que sirvan de base para el futuro Plan de Igualdad.
3. Integrar la perspectiva de género en el Ayuntamiento como organización.

Se realizaron *"comparativas entre la situación de hombres y mujeres, a través de la desagregación de los datos por sexo y del desarrollo de indicadores de género, teniendo muy presente los postulados de las leyes en materia de igualdad"*.

Fruto de este proceso de trabajo se identificaron las siguientes **áreas de mejora**:

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD. ÁREAS DE MEJORA	
Política empresarial y cultura organizacional	Representación y Negociación Colectiva
Comunicación interna y participación	Gestión jurídico-financiera
Gestión de Recursos Humanos	Gestión de la Prestación de Servicios
Salud Laboral	Imagen y Comunicación Externa
Conciliación-Corresponsabilidad	Contratación Externa y Compras

A partir del Diagnóstico se elaboró el **I Plan interno de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar** (PIIEL), que tal como se indica en su presentación:

Una muestra más de nuestro compromiso es el presente Plan Interno de Igualdad de Mujeres y Hombres que establece una hoja de ruta de trabajo para los próximos años para implementar y fomentar la igualdad dentro del Ayuntamiento como entidad empleadora.

Las principales **directrices** que se definieron para la aplicación práctica del PIIEL fueron las siguientes:

- La igualdad de mujeres y hombres es un principio rector obligatorio en las relaciones laborales y la gestión del personal del Ayuntamiento.
- El PIIEL está dirigido al conjunto de la plantilla, tanto mujeres como hombres.
- El PIIEL demanda la implicación activa de las personas que conforman el equipo político, jefaturas, plantilla y comité de empresa, fomentando el diálogo y la cooperación entre los distintos grupos.
- Es un documento abierto sujeto a las modificaciones y mejoras que surjan del seguimiento y evaluación de las medidas planteadas.
- Se garantizan los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Los **objetivos** que se definieron fueron los siguientes:

- Promover una cultura organizacional igualitaria garantizando la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

- Identificar inercias que perpetúan las discriminaciones creando mecanismos para su eliminación.
- Alentar la motivación y aumentar la productividad y compromiso de todo el equipo municipal con la consiguiente mejora de la calidad de las relaciones laborales.
- Promover acciones ejemplares en la organización que sirvan de referente para el resto organizaciones y agentes sociales del Estella- Lizarra y su área de influencia.

El PIIEL se diseñó como un documento vivo y susceptible de ser permanentemente revisado para lo que se creaba la Comisión de Seguimiento con una función de control, revisión y elaboración de propuestas a partir de los informes de seguimiento y evaluación.

Las **Áreas de trabajo** en las que se organizaba el PIIEL fueron las que se citan a continuación:

PIIEL. ÁREAS DE TRABAJO

Área 1. Política Empresarial y Cultura Organizacional.	Área 6. Representación y Negociación colectiva.
Área 2. Comunicación Interna y Participación.	Área 7. Gestión jurídico- financiera.
Área 3. Gestión de Recursos Humanos.	Área 8. Gestión de la Prestación de servicios.
Área 4. Salud Laboral.	Área 9. Imagen y Comunicación externa.
Área 5. Conciliación y Corresponsabilidad.	Área 10. Contratación externa y compras.

En el marco del PIIEL se elaboró el **Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Estella-Lizarra** que fue aprobado el 8 enero 2015 con la finalidad de *"asegurar que el total de empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo"*. Se establecían en el mismo los compromisos que adquiere el Ayuntamiento de Estella-Lizarra y las estrategias para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Este apartado definía los órganos y personas encargadas de impulsar las medidas preventivas, los mecanismos de comunicación interna, la planificación de acciones formativas y orientaciones para la investigación y el conocimiento para poder adecuar la actuación del Ayuntamiento a la realidad de este.

En el año 2021 se inicia la **evaluación del I Plan interno de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarra** con la finalidad de identificar los logros alcanzados y su nivel de ejecución.

Como se expresaba en el mismo, *"el desarrollo del I Plan de Igualdad Interno y la reflexión y análisis sobre su ejecución y de los procesos de gestión permite extraer aprendizajes que deben ser utilizados para la elaboración de un II Plan que permita crear los dispositivos para minimizar los obstáculos y reforzar aquellos aspectos positivos que se han identificado"*. Se expresaron algunas ideas claves que aportaban pistas de trabajo para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno:

- El II Plan debe ser claro y concreto, permitiendo a cada persona de la plantilla identificar cuáles son sus responsabilidades en la ejecución y desarrollo.
- El II Plan debe facilitar que cada persona de la plantilla identifique con claridad la utilidad del mismo, tanto para el trabajo de su área, como en las relaciones laborales.

- Es necesario transmitir la idea de que el trabajo para la igualdad forma parte necesariamente del trabajo de cada área. Es uno de los ejes de trabajo del Ayuntamiento y no debe contemplarse como algo segregado o extra a las funciones de cada área.
- El II Plan debe ser realista y responder a las posibilidades de actuaciones de cada área municipal.
- El II Plan debe ir acompañado de un Plan de Comunicación que facilite el conocimiento y la apropiación de este por parte de toda la plantilla del Ayuntamiento y diferenciándolo de otras intervenciones, como el Plan de Igualdad de Oportunidades dirigido a la ciudadanía.
- Se deberá aplicar un sistema de Seguimiento continuo que garantice la recogida de información sistemática que permita realizar valoraciones y aplicar mejoras.
- El II Plan debe ser evaluable, entendiendo la evaluación como un proceso de mejora continua que facilitará la aplicación de medidas correctoras de los obstáculos que se detecten en su desarrollo

Estructuras para la Igualdad.

La ubicación de las áreas en el organigrama de una institución aporta información acerca de cómo se interpretan las competencias de esta y la posición que se le asigna en el trabajo municipal, en este caso. En este sentido el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar ha experimentado cambios en el organigrama que informan de la evolución que ha experimentado la consideración de la influencia de la igualdad y la perspectiva de género en el desempeño de todas las áreas municipales.

En el año 1997 se creó el **Servicio de Mujer e Igualdad** que inicialmente estaba adscrito al Área de Servicios Sociales. En junio de ese mismo año se procedió a la contratación de una Técnica de Igualdad, Funcionaria nivel B, con funciones diversas, pero en ese momento se centraba más en el apoyo para el desarrollo de grupos de mujeres que en la aplicación de la estrategia de la transversalidad. Esta fue la línea de trabajo en el ámbito municipal en todo el Estado ya que en esos primeros años se pretendía ir creando las estructuras para el trabajo de igualdad, pero principalmente atender las necesidades prácticas de grupos de mujeres.

En el año 1999 se cambió la denominación y se crea el **Área de Igualdad**, ya como estructura independiente y con concejalía propia. También se crea la Comisión de Igualdad como una de las Comisiones Informativas Permanentes del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar. Este cambio de nombre y ubicación y la dotación de concejalía específica de igualdad nos da información de, por una parte, la creciente relevancia que se le otorgaba al trabajo para la igualdad y, por otra parte, la asunción de que la igualdad es un asunto "no exclusivo de las mujeres" sino que afecta y debe implicar a la totalidad de la población y, en consecuencia, a todas las áreas municipales.

La posición de la Concejalía y el Área de Igualdad en el organigrama municipal experimenta cambios en el año 2007 pasando a depender orgánicamente de Alcaldía. Esto suponía que la organización ya respondía de manera coherente a la finalidad de la transversalidad de género en todas las áreas municipales. Se concebía que el trabajo para la igualdad debía "atravesar" y "empapar" a todos los ámbitos de competencia municipal. Esto se considera que fue el comienzo real de la aplicación de la política de la transversalidad de género en el Ayuntamiento. En ese mismo año se procedió a la contratación de una persona con perfil de administrativa y formadora en igualdad.

Declaraciones del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.

La Corporación Local del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar ha estado presidida por diferentes partidos políticos en estos 25 años:

Periodo	Nombre	Partido político
1995-1999	José Luis Castejón Garrués	PSN-PSOE
1999-2003	María José Bozal Bozal	UPN-PP
2003-2007	María José Fernández Aguerri	PSN-PSOE
2007-2011	Begoña Ganuza Bernaola	UPN
2011-2015	Begoña Ganuza Bernaola	UPN
2015-2019	Koldo Leoz Garciandia	EH Bildu
2019-2020	Gonzalo Fuentes Urriza	Navarra Suma
2020-	Koldo Leoz Garciandia	EH Bildu

Durante todo este periodo el compromiso con la igualdad se ha expresado en diferentes grados, que tiene como uno de sus hitos la creación del Servicio de Mujer e Igualdad en el año 1997. En la actualidad, y desde el 2020, la alcaldía es ostentada por EH Bildu cuyo programa electoral municipal para las elecciones municipales de 2019 incluía los siguientes 5 apartados:

1. Políticas presupuestarias.
2. Feminismo.
3. Cooperación al desarrollo.
4. Diversidad sexual y de género.
5. Política fiscal.

El Feminismo y el compromiso con la superación de las desigualdades de género constituyen uno de los ejes fundamentales de su propuesta y compromiso con la ciudadanía. El documento incluye para cada uno de sus apartados un diagnóstico de la situación. En concreto y referido a "Feminismos" se hace una referencia al ámbito laboral con las siguientes declaraciones:

*"Por otra parte, en el **ámbito laboral** se da todavía una clara segregación, tanto vertical como horizontal: la horizontal hace referente a las dificultades de las mujeres para acceder a sectores o profesiones tradicionalmente masculinas (y más valoradas y reconocidas) mientras que la vertical indica las dificultades de las mujeres en acceder a puestos de responsabilidad y poder en su ámbito, así como para desarrollarse profesionalmente. El hecho de dedicarse mayoritariamente a las tareas de cuidados (asumiendo excedencias, reducciones de jornada y jornadas parciales, sectores menos valorados...) hace que las mujeres tengan más dificultades en tener estabilidad laboral, empleos dignos y las mismas condiciones laborales que los hombres, lo cual tiene como consecuencia la mayor precariedad, mayor pobreza de las mujeres durante todo su ciclo vital. Además, aunque las mujeres han entrado en el mercado de trabajo y académicamente están cada vez más preparadas, han sido mayoría en el colectivo en desempleo con mayor cualificación".*

El programa electoral expresa de manera clara y explícita su compromiso con la igualdad y con la necesidad de aplicar una perspectiva feminista en toda la planificación municipal. Las **líneas generales** que se proponen en el eje de Feminismos son las siguientes:

1. Transformar las políticas públicas.
2. Activar y reforzar la participación socio-política de las mujeres.
3. Generar condiciones para los cuidados dignos y universales.
4. Impulsar la autonomía económica de las mujeres.
5. Generar vidas libres de violencias machistas.
6. Garantizar la libertad afectivo-sexual y reproductiva.

Además, a lo largo de estos 25 años se han expresado públicamente de manera reiterada y meridiana declaraciones que reflejan la asunción de responsabilidades en la transformación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Cada uno de los planes de igualdad aprobados por el Ayuntamiento ha supuesto un compromiso explícito con el logro de la igualdad. Igualmente, cada 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres) se han editado manifiestos institucionales que han renovado las declaraciones a favor de la igualdad y en contra de la violencia contra las mujeres.

En la misma línea se puede considerar la firma del Compromiso con la igualdad para la elaboración de este Diagnóstico y del II Plan de Igualdad Interno por parte de la máxima representación de la Corporación Local el (12 de noviembre de 2021).

En esta misma línea también se puede considerar la asignación presupuestaria como una materialización del compromiso para la igualdad por parte del Ayuntamiento. En la actualidad se dedica una partida específica para el Área de Igualdad que en el año 2021 ha supuesto un 1,04% del total, siendo las cantidades globales las que se indican en la siguiente tabla:

GASTOS POR FUNCIONAL CON SUBTOTALES. 2021

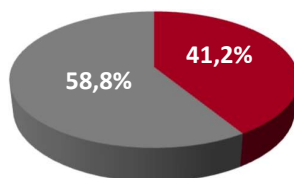
Promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	132.800,00€
Total Ayuntamiento	12.735.025,00€

Presencia de mujeres y hombres en las estructuras de representación política.

La **Corporación Municipal** está compuesta por 17 concejalas y concejales pertenecientes a diferentes partidos políticos que están representados por 7 mujeres y 10 hombres y que se distribuyen tal como se indica en la siguiente tabla:

	Nº			%	
	M	H	Total	M	H
EH Bildu	2	4	6	33,3%	66,7%
Navarra +	4	3	7	57,1%	42,9%
PSN-PSOE	0	1	1	0,0%	100,0%
Geroa Bai	0	1	1	0,0%	100,0%
No adscrita/o	1	1	2	50,0%	50,0%
Totales	7	10	17	41,2%	58,8%

Las mujeres suponen un 41,2% de los cargos políticos y los hombres un 58,8%.



■ Mujeres ■ Hombres

Se observan notables diferencias en función de los partidos políticos. Únicamente Navarra + muestra un porcentaje superior de mujeres, y entre las y los no adscritos se mantiene un equilibrio de un 50,0%. Es necesario precisar que algunos partidos políticos tienen una representación unitaria por lo que no es posible mantener una representación 40-60, en ambos casos la representación está ostentada por varones.

La presencia equilibrada¹ supone un reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida del 40 % y el 60 % por sexo, aspecto que se considera una condición relevante para la Igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L319). Así se hace explícito desde PSN-PSOE que expresa que, *dentro del procedimiento de elaboración de listas electorales, desde hace unos años se ha incorporado lo denominado como "Democracia Paritaria" (las candidaturas que se presenten deberán contener igual representación de hombres y mujeres, ordenados de forma alternativa —cremallera—), principio que se ha aplicado también en la lista para Estella-Lizarra.*

Se entiende que ninguno de los dos sexos debería tener una proporción inferior al 40% ni superior al 60%, circunstancia que se mantiene en el Gobierno Local del Ayuntamiento de Estella-Lizarra, en términos globales.

¹ Comisión Europea. "100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres". 1998.

La Corporación Municipal se organiza en **15 Comisiones Informativas Permanentes** en las que la representación de mujeres y hombres es la que se detalla en la siguiente tabla:

COMISIONES INFORMATIVAS PERMANENTES	Presidencia		Vocales		Total	
	M	H	M	H	M	H
Especial de Cuentas y Hacienda	0	1	2	4	2	5
Personal y Seguridad Ciudadana	0	1	0	6	0	7
Juventud y Solidaridad	0	1	2	4	2	5
Deportes y Actividad Física	0	1	3	3	3	4
Planificación Urbana y Proyectos Estratégicos	0	1	4	2	4	3
Derechos Sociales	1	0	1	5	2	5
Desarrollo Económico y Empresarial	0	1	2	4	2	5
Igualdad	1	0	4	2	5	2
Políticas de Empleo, Migración y Diversidad Cultural	1	0	1	5	2	5
Cultura y Patrimonio	0	1	4	2	4	3
Euskera	0	1	1	5	1	6
Servicios	0	1	3	3	3	4
Educación	1	0	2	4	3	4
Desarrollo Rural y Medio Ambiente	0	1	2	4	2	5
Relaciones Ciudadanas	0	1	1	5	1	6
Totales	4	11	32	58	36	69

Los porcentajes globales de la participación de mujeres y hombres son los que se reflejan a continuación:

COMISIONES INFORMATIVAS PERMANENTES					
Presidencia		Vocales		Comisiones (Presidencia + vocales)	
M	H	M	H	M	H
26,7%	73,3%	35,6%	64,4%	34,3%	65,7%

Las Presidencias están ocupadas en un 73,3% por varones y las vocalías por un 64,4%. Si atendemos a las Comisiones —independientemente de los cargos— este porcentaje es de un 65,7%. Tal como se comentaba anteriormente según el criterio de paridad ninguno de los dos sexos debería tener una proporción inferior al 40% ni superior al 60%. En este caso se observa que no se aplica en las Comisiones Informativas Permanentes.

Es interesante poner el foco, no únicamente en los datos globales sino en cuál es la presencia de mujeres y hombres en cada una de las Comisiones. La siguiente tabla detalla la participación de mujeres y hombres en las diferentes Comisiones Informativas Permanentes:

COMISIONES INFORMATIVAS PERMANENTES	Comisiones			%	
	M	H	Total	M	H
Especial de Cuentas y Hacienda	2	5	7	28,6%	71,4%
Personal y Seguridad Ciudadana	0	7	7	0,0%	100,0%
Juventud y Solidaridad	2	5	7	28,6%	71,4%
Deportes y Actividad Física	3	4	7	42,9%	57,1%
Planificación Urbana y Proyectos Estratégicos	4	3	7	57,1%	42,9%
Derechos Sociales	2	5	7	28,6%	71,4%
Desarrollo Económico y Empresarial	2	5	7	28,6%	71,4%
Igualdad	5	2	7	71,4%	28,6%
Políticas de Empleo, Migración y Diversidad Cultural	2	5	7	28,6%	71,4%
Cultura y Patrimonio	4	3	7	57,1%	42,9%
Euskera	1	6	7	14,3%	85,7%
Servicios	3	4	7	42,9%	57,1%
Educación	3	4	7	42,9%	57,1%
Desarrollo Rural y Medio Ambiente	2	5	7	28,6%	71,4%
Relaciones Ciudadanas	1	6	7	14,3%	85,7%
Totales	36	69	105		

En todas las Comisiones, excepto en Igualdad, es superior el número de hombres y destacan por este orden:

- Personal y Seguridad Ciudadana: 100,0% de varones.
- Euskera y Relaciones Ciudadanas: 85,7% de varones.
- Especial de Cuentas y Hacienda; Juventud y Solidaridad; Derechos Sociales; Desarrollo Económico y Empresarial; Políticas de Empleo, Migración y Diversidad Cultural; Desarrollo Rural y Medio Ambiente: 71,4% de varones.

Se observa paridad en las comisiones de: Deportes y Actividad Física; Planificación Urbana y Proyectos Estratégicos; Cultura y Patrimonio; y Servicios y Educación.

Las Presidencias de la Comisiones Informativas Permanentes, como se indica anteriormente están representadas por un 26,7% de mujeres y un 73,3% que se distribuyen de la siguiente manera:

COMISIONES INFORMATIVAS PERMANENTES. PRESIDENCIA	
Mujeres	Hombres
Derechos Sociales	Especial de Cuentas y Hacienda
Igualdad	Personal y Seguridad Ciudadana
Políticas de Empleo, Migración y Diversidad	Juventud y Solidaridad
Cultural	Deportes y Actividad Física
Educación	Planificación Urbana y Proyectos Estratégicos
	Desarrollo Económico y Empresarial
	Cultura y Patrimonio
	Euskera
	Servicios
	Desarrollo Rural y Medio Ambiente
	Relaciones Ciudadanas

Las mujeres presiden Comisiones que se dedican a ámbitos tradicionalmente feminizados, con lo que se mantiene una clara segregación de funciones y competencias y que de manera simbólica reproduce los roles tradicionales de género.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarra incluye en su organización municipal diversos **Órganos Colegiados** que prestan diferentes servicios en el territorio. Estos están conformados por representantes de la Corporación Local, y en algunos casos por las personas responsables de las funciones de Intervención y Secretaría del Ayuntamiento.

La distribución por sexo, en cada uno de los Órganos es la siguiente, excluyendo a las personas pertenecientes a la plantilla municipal:

ÓRGANOS COLEGIADOS	Nº			%	
	M	H	Total	M	H
Patronato de la Escuela de Música Julián Romano	1	3	4	25,0%	75,0%
"Jumelage" San Juan de Pie de Port	1	4	5	20,0%	80,0%
Consorcio Turístico de Tierra Estella	1	3	4	25,0%	75,0%
Mancomunidad de Montejurra	1	3	4	25,0%	75,0%
Comisión de Seguimiento Espacio Cultural Los Llanos	1	3	4	25,0%	75,0%
Comisión de Seguimiento del Albergue Juvenil Oncineda	2	2	4	50,0%	50,0%
Comisión de Seguimiento del Albergue Municipal	0	5	5	0,0%	100,0%
Comisión de Seguimiento del Polideportivo Municipal	0	3	3	0,0%	100,0%
Comisión de Seguimiento del Aparcamiento Subterráneo Municipal	0	1	1	0,0%	100,0%
Fundación I+D Automoción y Mecatrónica (NAITEC)	0	1	1	0,0%	100,0%
Totales	7	28	35	20,0%	80,0%

El 80,0% de las personas miembros de los Órganos Colegiados son varones y un 20,0% mujeres. Únicamente en la Comisión de Seguimiento del Albergue Juvenil Oncineda se mantiene un equilibrio de un 50,0% por sexo.

Comunicación interna y externa.

El compromiso con la Igualdad se debe reflejar en los mecanismos de comunicación a la plantilla al completo que se despliegan en el Ayuntamiento, así como en los contenidos que se transmiten. Las actuaciones del Ayuntamiento orientadas al trabajo para la Igualdad tendrán que incluir procedimientos de comunicación interna que garanticen que la plantilla sea conocedora de las mismas y además se disponga de canales que permitan que la información circule en ambas direcciones. Igualmente, la comunicación dirigida a la ciudadanía debe elaborarse sin sesgos de género tanto en el lenguaje como en las imágenes.

En el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar se elaboró en el año 2017 la **Ordenanza municipal reguladora del uso de un lenguaje no sexista y el fomento de una comunicación inclusiva** como ya se ha comentado anteriormente. Esta Ordenanza pretendía garantizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje en las publicaciones, documentos administrativos, circulares, formularios e impresos que genere el Ayuntamiento, sus organismos y empresas municipales, así como el convenio y el acuerdo colectivo del personal municipal. Así como los documentos, notificaciones y comunicaciones que el Ayuntamiento dirija a otras Administraciones Públicas.

Esta Ordenanza parece haber tenido un efecto positivo en las estrategias de comunicación del Ayuntamiento, tanto en sus documentos de uso interno como en aquellos dirigidos a la ciudadanía. La página web municipal es un buen ejemplo de ello. En general, se observa la aplicación de la misma, por ejemplo, en la denominación de los cargos de representación política:

Corporación Municipal

Cargo	Nombre	Partido Político
Alcalde	Koldo Leoz Gardandia	EH Bildu
Concejal	Regino Elxabe Díaz	EH Bildu
Concejala	Eduarne Ruiz Ammendáriz	EH Bildu
Concejal	Unai Errazkin Pella	EH Bildu
Concejala	Maidor Barbarin Pérez de Viñaspre	EH Bildu
Concejal	José Miguel Pérez de Eulate Bermejo	EH Bildu
Concejal	Gonzalo Fuentes Urtiza	Na+
Concejala	Ana Duarte Morentin	Na+
Concejal	Francisco Javier Del Caro Cativiela	Na+

Concejala	Marta Ruiz de Aida Perla	Na+
Concejala	Marta Azcona Muneta	Na+
Concejala	Cristina Pérez González	Na+
Concejal	Santos Mauleón Urta	Na+
Concejal	Ibai Crespo Luna	PSN-PSOE
Concejal	Pablo Ezkurra Fernández	Geroa Bai
Concejal	Jorge Crespo Gansua	No adscrito
Concejala	Magdalena Hernández Salazar	No adscrito
Secretario	José Luis Navarro Resano	

O en otro ejemplo extraído de sus informaciones en la sección de últimas noticias en la que se nombra a vecinos y vecinas:



15 DE ABRIL DE 2020 | BIENESTAR SOCIAL

El Ayuntamiento está contactando con los 2.400 vecinos y vecinas mayores de 70 años para conocer sus necesidades

El Servicio Social de Base ha redoblado esfuerzos para atender las demandas ciudadanas ante las dificultades actuales

Aunque aún se identifican elementos de mejora que se pueden calificar de puntuales. Como ejemplo se puede observar cómo se mantiene el uso del masculino en exclusiva al referirse a "destinatarios" en el formulario de la sección "el alcalde" responde:

RESPONSABLE	Ayuntamiento Estella-Lizarrar Udala
FINALIDAD	Dar a conocer a la ciudadanía información y comentarios que serán publicados previa revisión de los mismos.
LEGITIMACIÓN	Consentimiento del interesado.
DESTINATARIOS	No se cederán datos a terceros salvo obligación legal o que la cesión sea necesaria para el cumplimiento de la finalidad.
DERECHOS	Tienes derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional.
INFORMACIÓN ADICIONAL	Puedes consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos aquí http://www.estella-lizarra.com/general/aviso-de-privacidad/

Además, la web municipal incorpora numerosos documentos que regulan la vida en el municipio. Para el análisis del uso del lenguaje se han analizado ordenanzas municipales, de las que se puede concluir que hacen un uso preciso de las recomendaciones de la **Ordenanza municipal reguladora del uso de un lenguaje no sexista y el fomento de una comunicación inclusiva**, como en el documento de la "Ordenanza reguladora del uso y el fomento del euskera en el ámbito municipal de Estella-Lizarrar. 2019" o la "Ordenanza reguladora de la participación ciudadana" de 9 de febrero de 2018.

El **Área de Igualdad** dispone de página propia en la que se incluye una amplia información, tanto de las actuaciones desarrolladas por el Ayuntamiento en materia de igualdad como actuaciones de otras entidades, aunque en estos momentos no se encuentra actualizada. Así mismo se incluye una extensa relación de documentos y materiales de sensibilización e información, tal como se refleja a continuación:

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA
CAMPAÑA CONTRA LAS AGRESIONES SEXISTAS: ESTE VERANO, QUE CORRA EL AIRE
CONCURSO ENFOCANDO HACIA LA IGUALDAD. HASTA EL 10 DE SEPTIEMBRE
GUÍAS
RECURSOS PRÁCTICOS
REVISTA CON LA A
CAMPAÑA LAS VIDAS AL CENTRO
INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO Y EL COVID-19
GUÍA SOBRE LA TRATA DE EXPLOTACIÓN SEXUAL DE MUJERES EN EL CONTEXTO DE LA PROSTITUCIÓN
NOTICIAS Y ACTUALIDAD
PROTOSCOLOS EN EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES Y LA LGTBIFOBIA EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS DE OCIO
FORMACIÓN PARA ACABAR CON LA BRECHA DIGITAL. OFERTA DEL SNE
RECOMENDACIONES. HACER FRENTE AL COVID-19 Y CONSTRUIR EL FUTURO DESDE LA IGUALDAD
COLECCIÓN DE GUÍAS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO ENTRE ALUMNADO DE SECUNDARIA
GUÍA DE FACILITACIÓN DE ACCESO A MEDIDAS URGENTES EN EL ÁMBITO SOCIAL Y ECONÓMICO ANTE EL COVID-19
GUÍA DE AMNISTÍA INTERNACIONAL PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE MUJERES Y NIÑAS DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19
RECURSOS PARA LAS VÍCTIMAS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

El Área de Igualdad dispone, además, de perfiles en redes sociales como Facebook e Instagram:

La página <https://www.facebook.com/IgualdadEstellaLizarrarBerdintasuna/> es seguida por 981 personas [07.04.2022] e informa —de manera actualizada— de todas las actividades que se desarrollan desde el Área. También efectúa difusión de noticias de interés relacionadas con la igualdad, como actuaciones en otros municipios de Navarra o noticias de interés en prensa digital.



El perfil de Instagram tiene una menor cobertura con 232 seguidoras y seguidores [07.04.2022].

Percepciones de la plantilla sobre la presencia de desigualdades.

Se han planteado diferentes cuestiones, fundamentalmente en el cuestionario, para poder conocer cuál es la percepción de la plantilla sobre el grado de compromiso con la Igualdad por parte de la Corporación Local. Por una parte, interesaba conocer el grado de satisfacción de la plantilla con el Ayuntamiento en materia de Igualdad entre mujeres y hombres y, por otra, si se identificaban discriminaciones de diferente tipo.

Se ha preguntado por la percepción de discriminaciones (directas o indirectas) por razón de sexo² en el Ayuntamiento. La información obtenida se incluye en la siguiente tabla:

Grado de percepción de presencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo en el Ayuntamiento								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	1	2	0	3	4,5%	15,4%	0,0%	8,1%
A menudo	1	0	0	1	4,5%	0,0%	0,0%	2,7%
Ocasionalmente	3	2	1	6	13,6%	15,4%	50,0%	16,2%
Nunca	17	9	1	27	77,3%	69,2%	50,0%	73,0%
Totales	22	13	2	37	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La observación de estos datos nos arroja la siguiente información:

- El porcentaje de hombres que han respondido al cuestionario y que sí o a menudo han percibido discriminación —directa o indirecta— por sexo es superior al de las mujeres, ya que supone un 15,4% frente a un 9,0%.
- El porcentaje de mujeres que han respondido al cuestionario que nunca han percibido discriminación —directa o indirecta— por sexo es de un 77,3% frente a un 69,2% de los hombres.
- En términos globales un 73,0% de la plantilla consultada afirma que nunca han percibido discriminación —directa o indirecta— por razón de sexo en el Ayuntamiento.

Estos datos sugieren una tendencia en sentido inverso a la expresada por grupos de población similares, ya que habitualmente son las mujeres las que identifican una mayor presencia de discriminaciones en su ámbito de trabajo. Se barajan diferentes hipótesis que pueden explicar esta diferencia. Por una parte, los hombres pueden estar identificando discriminación hacia ellos por el hecho de ser varones como una reacción a las políticas y estrategias de acción positiva hacia la mujer. Por otra, por una cuestión de deseabilidad social ya que en el contexto en el que se desempeñan la identificación de desigualdades y el trabajo para la igualdad forma parte de las señas de identidad de la organización. Otro posible argumento

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

es que los hombres pueden estar más sensibilizados para la detección de las discriminaciones que afectan a las mujeres.

También interesaba conocer si además de haber identificado discriminaciones, estas se habían vivido y experimentado a nivel personal. La siguiente tabla muestra los valores absolutos y porcentajes:

Grado de percepción de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo en el Ayuntamiento <u>a nivel personal</u>								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	3	2	0	5	13,0%	15,4%	0,0%	13,2%
A menudo	1	0	0	1	4,3%	0,0%	0,0%	2,6%
Ocasionalmente	2	1	1	4	8,7%	7,7%	50,0%	10,5%
Nunca	17	10	1	28	73,9%	76,9%	50,0%	73,7%
Totales	23	13	2	38	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Se mantienen porcentajes similares al caso anterior, aunque con ligeros incrementos en el caso de las mujeres que sí reconocen haber sentido discriminación personalmente (13,0% frente a 4,5%) y de los hombres que nunca han sentido discriminación (69,2% frente a 76,9%).

En términos globales, un 73,7% de la plantilla consultada afirma que nunca han sentido personalmente discriminación —directa o indirecta— por razón de sexo.

Como resumen, según la información recogida un 10,8% del total de la plantilla consultada sí o a menudo ha percibido discriminaciones por razón de sexo en el Ayuntamiento y un 15,8% las ha percibido personalmente, siendo superiores en ambos casos los porcentajes de los varones. Un 16,2% ha percibido ocasionalmente discriminaciones por razón de sexo en el Ayuntamiento y un 10,5% las ha percibido personalmente.

La percepción de discriminaciones por razón de sexo, tanto directas como indirectas, está estrechamente relacionada con la sensibilización. El hecho de haber reflexionado sobre las diferentes posiciones de mujeres y hombres y cómo éstas se traducen en desiguales condiciones facilita su detección e identificación. Por ello se ha indagado sobre cuál es el grado de sensibilización de la plantilla sobre estas cuestiones arrojando los siguientes datos:

Grado de percepción de sensibilización de la plantilla sobre la presencia de desigualdades en el Ayuntamiento como espacio de trabajo								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	3	3	0	6	16,7%	30,0%	0,0%	20,0%
Bastante	6	3	0	9	33,3%	30,0%	0,0%	30,0%
Algo	9	1	2	12	50,0%	10,0%	100,0%	40,0%
Nada	0	3	0	3	0,0%	30,0%	0,0%	10,0%
Total	18	10	2	30	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En términos generales, un 10,0% de la plantilla que ha aportado información afirma que la plantilla no está nada sensibilizada. Este porcentaje es de un 30,0% en el caso de los varones y un 0,0% de mujeres. Es decir, las mujeres consideran que en ningún caso se puede afirmar que la plantilla no está nada sensibilizada. Por el contrario, un 50,0% de las mujeres valoran que la plantilla está algo sensibilizada, frente a un 10,0% de los varones.

Sólo un 20,0% del total opinan que la plantilla sí está sensibilizada sobre la presencia de desigualdades en el Ayuntamiento como espacio de trabajo, siendo muy superior el porcentaje de hombres.

Los datos anteriores reflejan un espacio de trabajo en el que no se perciben discriminaciones de manera generalizada, aunque se encuentran indicios de que se pueden estar presentando de manera puntual y que no hay que menospreciar. Los comentarios que se han recogido en los cuestionarios han identificado algunas situaciones que se pueden calificar de discriminatorias sin concretarse pero que se pueden interpretar como micromachismos instalados en las relaciones.

Por último, sí se expresa un comentario que hace referencia a un trato discriminatorio hacia una mujer que ocupa una posición superior por parte de un varón de su misma área.

2. Procesos de selección.

Los procesos de selección del personal en el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar están estandarizados y regidos por la legislación. Tal como se expresa en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en su Artículo 91:

- 1. Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.*
- 2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad*

Se aplica el Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el reglamento de ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra en el que se establecen los procedimientos para las convocatorias de ingreso del personal funcionario, para la selección del personal laboral fijo y personal interino contratado en régimen administrativo o en régimen laboral temporal.

También la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 44, apartado b) establece que se han de cumplir, entre otros, una serie de requisitos como:

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

El apartado que se describe a continuación está organizado en los siguientes puntos:

1. Estructuras y herramientas para la gestión de personal.
2. Procesos de selección y contratación.
3. Tribunales calificadoros en los procesos de selección.
4. Percepciones de plantilla sobre las condiciones de acceso.

Estructuras y herramientas para la gestión de personal.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar incorpora en su organigrama un Área de Gestión de Personal que está integrada por un Técnico de Grado Medio y una Oficial Administrativa que comprende todas las tareas administrativas relacionadas con la gestión de nóminas y datos económicos, la gestión de solicitudes y trámites, las contrataciones y tareas de estrategia y análisis (valoración de puestos de trabajo, como planes de conciliación y flexibilidad, ayudas y beneficios sociales, etc.).

Además, los dos convenios vigentes en la actualidad: "Acuerdo colectivo para el personal funcionario y contratado administrativo al servicio del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar. Periodo 2016-2019" y "Convenio sobre condiciones de empleo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar. Periodo 2016-2019" dedican su artículo 2º a la Selección de personal.

En ambos casos se menciona que *"la representación sindical del personal será consultada sobre las valoraciones de puestos y asuntos análogos que realice el Ayuntamiento con empresas privadas o INAP. Si los resultados de tales valoraciones propiciarán cambios en la plantilla se negociarán con la misma"*.

Se establecen los procedimientos para la contratación en las diferentes modalidades:

CONVENIO PERSONAL FUNCIONARIO Y CONTRATADO ADMINISTRATIVO.

Selección de personal funcionarial. La selección del personal de ambos regímenes se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Título II, Capítulo I y VII, del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en sus disposiciones complementarias, realizando antes de la OPE los concursos de traslados pertinentes. Esta Administración reservará el porcentaje de plazas fijas establecido en la normativa reguladora del ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra para su provisión por personas trabajadoras con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Selección del personal temporal (contratado administrativo). El personal temporal será seleccionado de conformidad con lo establecido en el Título IV, Capítulo I del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en sus disposiciones complementarias, especialmente en el Título IV del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas y Orden Foral 814/2010 de 31 de diciembre de 2010 "normas de gestión de la contratación temporal.

CONVENIO PERSONAL LABORAL.

El personal laboral fijo y el temporal será seleccionado de conformidad con lo establecido por el Título IV, Capítulo II del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y en sus disposiciones complementarias, especialmente en el Título IV del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas y Orden Foral 814/2010 de 31 de diciembre de 2010 "normas de gestión de la contratación temporal".

Esta Administración reservará el porcentaje de plazas fijas establecido en la normativa reguladora del ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra para su provisión por personas trabajadoras con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

En ambos casos se expresan precisiones para los casos de la contratación de personal temporal:

La contratación del personal temporal se ofrecerá, en primer lugar, a quienes, habiendo superado pruebas selectivas para el ingreso en un puesto de trabajo análogo, no hubieran obtenido plaza. La contratación de este personal se efectuará por el orden de puntuación obtenida. Agotada esa posibilidad, se aprobarán convocatorias para constituir relaciones de personas aspirantes. La confección de dichas relaciones se realizará con participación de la representación sindical.

También se señala cómo *"la eventualidad no superará el 8% de la plantilla (salvo el programa de empleo social protegido y la Escuela Taller) y se empleará sólo para cubrir bajas, vacaciones, primeros inicios de puestos experimentales, puestos de transición hasta suplirlos con fijos). Las vacantes saldrán a OPE cada año, negociadas en la Comisión de Personal y se convocarán por orden cronológico a la necesidad, acumulaciones de selección, etc. a lo largo del año"*.

Procesos de selección y contratación.

Desde el año 2017 se han registrado cinco procesos de selección. A continuación se detallan los puestos, el año de la convocatoria, la modalidad y las personas que se han presentado a los mismos, desagregándolo por sexo:

Año	Puesto	Modalidad	Candidaturas		
			M	H	Total
2017	Trabajador/a familiar	Listas	35	1	36
2019	Conserje	Listas	35	47	82
2018-2020	Empleado/a de servicios múltiples	OPE	4	115	119
2020-2021	Técnico/a Medio Ambiente	Listas	54	22	76
2021-2022	Arquitecto/a municipal	OPE	23	8	31

Los porcentajes de mujeres y hombres que han optado a los diferentes puestos son de un 43,9% de mujeres y un 56,1% de hombres. La siguiente tabla muestra los porcentajes según los puestos ofertados:

Puesto	Candidaturas	
	M	H
Trabajador/a familiar	97,2%	2,8%
Conserje	42,7%	57,3%
Empleado/a de servicios múltiples	3,4%	96,6%
Técnico/a Medio Ambiente	71,1%	28,9%
Arquitecto/a municipal	74,2%	25,8%
Totales	43,9%	56,1%

A pesar de mantener un equilibrio en términos globales de las candidaturas de mujeres y hombres sí que se presenta una clara segregación por sexo según los puestos. Las mujeres optan preferentemente a los empleos de Trabajador/a familiar, Arquitecto/a municipal y Técnico/a Medio Ambiente y los varones al de Empleado/a de servicios múltiples.

Se han registrado otras ofertas de empleo enmarcadas dentro de la contratación de personas desempleadas para la realización de obras y servicios de interés general o social, regulados por la Resolución 251/2018, de 7 de marzo de 2018.

Entre los requisitos de las personas seleccionadas se menciona preferentemente los colectivos incluidos en los apartados a), b) y c) de la base 3ª de la convocatoria de subvenciones publicada en el Boletín Oficial de Navarra Nº 57 de 21 de marzo de 2018 que son los siguientes:

a) Por los contratos suscritos con personas perceptoras de la Renta Garantizada, o que acrediten una discapacidad de al menos el 33%, o que sean mujeres víctimas de violencia de género, 1.100 euros mensuales, durante un máximo de 12 meses.

b) Por los contratos suscritos con mujeres, 1.000 euros mensuales, durante un máximo de 6 meses.

c) Por los contratos suscritos con hombres mayores de 45 años; o con edades comprendidas entre los 30 y los 44 años y que sean desempleados de larga duración (al menos 12 meses de desempleo en los 18 inmediatamente anteriores a la fecha del sondeo efectuado por la Agencia de Empleo), 800 euros mensuales por cada contrato de 6 meses de duración. Para contratos de duración inferior, 600 euros mensuales.

d) Por los contratos suscritos con hombres que no pertenezcan a ninguno de los colectivos anteriores, 600 euros mensuales por cada contrato de 6 meses de duración. Para contratos de duración inferior, 400 euros mensuales.

Las ofertas de empleo han sido para los puestos de cuatro peones de jardinería (13 de mayo de 2021) y un puesto de promotor/a de igualdad de oportunidades con funciones administrativas (25 de marzo de 2021).

También se procedió a la contratación de un/a docente del Programa específico "Despiece y elaboración de productos cárnicos" (13/10/2021). En la valoración de méritos que se detallaba en la oferta se incluía, en el apartado de formación, el haber desarrollado cursos de formador/a: igualdad, autoestima, evaluación, prevención de riesgos laborales, etc. Máximo de 5 puntos (sobre 30 de formación).

Tribunales calificadoros en los procesos de selección.

Los órganos de selección deben ser colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de las personas que los componen, y se tenderá asimismo a la paridad entre mujer y hombre (Artículo 60 TREBEP). Así, según el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

En la composición de los tribunales, tal como se informa desde el Área de Gestión de Personal, se debe, por una parte, cumplir el principio de especialidad y, por otra, la mayoría debe tener titulación igual o superior al puesto que se convoca.

El tribunal tiene una Presidencia, que es asumida por Alcaldía o Concejala o Concejales en quien delegue, la persona que ostenta la Secretaría del Ayuntamiento y tres vocalías, una de ellas designada por el Comité de Empresa.

Los Tribunales Calificadores de los procesos de selección mencionados anteriormente y de los que se dispone de información son los siguientes:

Puesto	Composición Tribunales	
	M	H
Trabajador/a familiar	2	3
Conserje	0	5
Empleado/a de servicios múltiples	1	4
Técnico/a Medio Ambiente	2	3
Arquitecto/a municipal	0	5
Totales	5	20

El 80,0% de las personas que han participado en los Tribunales calificadores de los que se tiene registro han sido varones, representando las mujeres únicamente un 20,0%. Se muestra de manera clara la brecha de género en la representación de mujeres y hombres en esta herramienta de selección de personal. Esta realidad puede explicarse debido a que, en todos los procesos selectivos, están presentes tanto Alcaldía como Secretaría que son cargos ocupados por hombres. Además, atendiendo a los criterios de composición de los tribunales ya mencionados (especialidad y titulación) no siempre puede cumplirse el criterio de presencia equilibrada dada la distribución actual de la plantilla municipal.

Los procesos de selección desembocaron en contrataciones para cubrir los puestos que se ofertaban y que fueron las siguientes:

- El puesto de Conserje fue asignado a un varón en ejecución de normativa de discapacidad. Las sustituciones han sido en todos los casos desarrolladas por mujeres.
- Se convocaron dos plazas para el puesto de Empleado/a de servicios múltiples y se utilizó la lista para contrataciones temporales. Se nombró a las personas que mayor puntuación obtuvieron y se contrataron a otras tres personas, siguiendo el orden de puntuación una de ellas mujer.
- El primer puesto de la plaza de Técnico/a Medio Ambiente fue obtenido por una mujer, pero finalmente se contrató a la persona que había obtenido número dos, que también era una mujer.

Percepciones de plantilla sobre las condiciones de acceso.

La plantilla considera, en un alto porcentaje, que las condiciones para el acceso a los puestos del Ayuntamiento son similares independientemente del sexo. La siguiente tabla incluye el detalle de la información recogida en el cuestionario aplicado a la plantilla:

Condiciones para el acceso en las mismas condiciones a un puesto en el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	15	12	1	28	65,2%	92,3%	50,0%	73,7%
No	1	1	0	2	4,3%	7,7%	0,0%	5,3%
NS/NC	7	0	1	8	30,4%	0,0%	50,0%	21,1%
Totales	23	13	2	38	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

El 73,7% de las personas que han respondido a esta cuestión opinan que las condiciones de acceso a cualquier puesto en el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar son similares para mujeres y hombres. Este porcentaje es superior en el caso de los hombres: un 92,3% frente a un 65,2% de mujeres.

Si no se incluyen en el computo al alto número de NS/NC de las mujeres, un 30,4%, los porcentajes son similares: un 93,8% en el caso de las mujeres y un 92,3% en el caso de los hombres, tal como se refleja en la siguiente tabla:

Condiciones para el acceso en las mismas condiciones a un puesto en el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	15	12	1	28	93,8%	92,3%	100,0%	93,3%
No	1	1	0	2	6,3%	7,7%	0,0%	6,7%
Totales	16	13	1	30	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Asumiendo esta condición son también similares los porcentajes de mujeres y hombres que consideran que no siempre son equiparables las condiciones de acceso: un 6,3% de mujeres y un 7,7% en el caso de los hombres.

El Artículo 55 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la obligatoriedad de la administración general del Estado de elaborar informes de género en las pruebas de acceso a la ocupación pública, que en el ámbito de la Administración Local se convierte en una recomendación y una necesidad. El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar **no ha elaborado informes de impacto de género con carácter previo o posterior** a las convocatorias de empleo analizadas. Tampoco se ha informado al Área de Igualdad de nuevas contrataciones, pruebas realizadas ni resultados de las mismas.

3. Procesos de promoción.

La prohibición de discriminación directa o indirecta en la promoción profesional se constata en el artículo 24.2 del Estatuto de los Trabajadores, por alusión a la discriminación en relación con la promoción:

Artículo 24.2

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

El Convenio Colectivo y el Acuerdo Colectivo vigentes en la actualidad dedican su artículo 33 al perfeccionamiento y la formación profesional.

CONVENIO PERSONAL FUNCIONARIO Y CONTRATADO ADMINISTRATIVO.

Artículo 33. Promoción.

Con carácter previo a la contratación temporal, se ofertará el desempeño de aquellos puestos de trabajo que se pretenda cubrir a personal empleado fijo de inferior nivel, una vez valoradas las circunstancias de titulación, capacidad, duración y organización y acogiéndose a los supuestos previstos por la legalidad vigente. Estos supuestos se regularán de conformidad con el Decreto Foral 96/1997, de 14 de abril.

El personal trabajador fijo (laborales)/funcionario, de los niveles E y D podrán ser promocionados a niveles D y C, respectivamente, transcurridos 5 años de antigüedad si son poseedores de la titulación requerida y 8 si no lo son, de conformidad con la legislación de aplicación.

Las convocatorias de dicha promoción se procurará que sean anuales cuando no esté vigente la Ley Orgánica 2/2012, de forma que el personal trabajador fijo (laborales) que cumpla con los requisitos establecidos en el párrafo anterior, y tras superar las correspondientes pruebas selectivas, será encuadrado en sus niveles inmediatamente superiores.

El personal trabajador fijo (laborales)/funcionario que haya promocionado de nivel quedará adscrito al mismo servicio o área en el que estaba, ejecutando los trabajos y funciones adecuados al nivel y categoría de la convocatoria y a los estudios exigidos, desempeñando las funciones que venía realizando hasta el momento, además de las derivadas de su nuevo nivel de encuadramiento.

La comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de las normas establecidas en el presente Convenio será la encargada de velar por el buen desarrollo de dicha promoción.

Así mismo el personal que a la firma del presente Convenio tenga suscrito un contrato indefinido de jornada parcial, tendrá preferencia en la cobertura de bajas por IT, permisos y excedencias del personal a jornada completa, siempre que supere o cumpla los requisitos de aptitud, capacitación o promoción que se establezcan y no se trate de contratos bonificados (maternidad o riesgo durante el embarazo, excedencia por cuidado de hijas e hijos y otros contratos bonificados al menos en un 25%) hasta el límite establecido a continuación:

- *50% (1 de cada 2) de las sustituciones superiores a 1 mes de duración.*
- *75% (3 de cada 4) de las sustituciones inferiores a 1 mes de duración.*

En todo caso, el personal promocionado conservará el derecho a reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, salvo pacto en contrario.

En el caso de aplicar la excepción de los contratos bonificados, si no se contratara una persona con bonificación, el puesto pasaría a promoción.

El apartado que se describe a continuación está organizado en los siguientes puntos:

1. Procesos de promoción en el Ayuntamiento.
2. Percepciones de la plantilla sobre los procesos de promoción en el Ayuntamiento.

Procesos de promoción en el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar ha realizado diferentes procesos de promoción en los últimos años que se relacionan a continuación:

1. Proceso selectivo restringido, mediante concurso-oposición, de una plaza de Técnico/a de grado medio.
2. Selección del personal funcionario al que se asignarán las funciones de organización y coordinación de las tareas de la brigada de obras.
3. Nombramiento de una Agente como Agente Primero o Primera, de manera interina y en tanto se prolongue la situación de ILT del Agente Primero.
4. Proceso selectivo restringido al personal funcionario de la plantilla adscrito al Área de Servicios Obras y jardines: Puesto de Oficial 1º Jardinería del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar.
5. Convocatoria para la provisión, mediante concurso-oposición, de dos puestos de trabajo de personal empleado de Servicios Múltiple (una plaza para turno libre y otra para Plaza de turno de promoción al personal de las Administraciones Públicas de Navarra).

Se aporta a continuación información detallada sobre los diferentes procesos de promoción:

1. Proceso selectivo restringido, mediante concurso-oposición, de una plaza de Técnico/a de grado medio. 2017.

Este proceso de selección se ejecutó en el año 2017. Fueron dos los incluidos en la lista definitiva de admitidos/as y la plaza fue obtenida por un varón.

2. Selección del personal funcionario al que se asignarán las funciones de organización y coordinación de las tareas de la brigada de obras. 2017.

Se trataba de determinar la persona a quien encomendar las funciones de organización y coordinación de las tareas de la Brigada de Obras, mediante proceso selectivo restringido al personal funcionario de plantilla adscrito al Área de Servicios Obras y Jardines del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar. Se presentaron tres personas (dos varones y una mujer) y las funciones se asignaron a la mujer.

3. Nombramiento de una Agente como Agente Primero o Primera, de manera interina y en tanto se prolongue la situación de ILT del Agente Primero.

Se expresó cómo *"teniendo en cuenta que la totalidad de las plazas de Agente Primero o Primera previstas en la plantilla Orgánica municipal están ocupadas por hombres; que la Junta Local de Seguridad de este Ayuntamiento ha aprobado el día 27 de agosto de 2019 la adhesión de la Policía Local de Estella-Lizarrar al "Protocolo de Colaboración y Coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Policía Local para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y de Género", aprobado por la FEMP en marzo de 2006; y que como consecuencia de lo anterior se ha solicitado la incorporación de la Policía Local de Estella-Lizarrar al Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género (VIOGEN), se considera plenamente justificado el nombramiento de una mujer para el puesto de Agente Primera Interina"*.

Se nombró a una Agente para el desempeño del puesto de Agente Primera de la Policía Local de Estella-Lizarrar (plaza 7.4), con efectos desde el día 1 de octubre de 2019 y en tanto se mantuviera la situación de ILT del Agente Primero.

4. Proceso selectivo restringido al personal funcionario de la plantilla adscrito al Área de Servicios Obras y jardines: Puesto de Oficial 1º Jardinería del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar.

Este proceso de selección se ejecutó en el año 2021 al que se presentó un único candidato varón que fue nombrado para el puesto.

Percepciones de la plantilla sobre los procesos de promoción en el Ayuntamiento.

La plantilla ha sido consultada sobre sus percepciones sobre las posibles diferencias en la participación en los procesos de promoción en el Ayuntamiento por parte de mujeres y hombres. Concretamente se ha consultado sobre las posibilidades para el acceso y la promoción laboral en el Ayuntamiento por parte de mujeres y hombres. La información obtenida se presenta en la siguiente tabla:

Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades para el acceso y la promoción laboral en el Ayuntamiento								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	13	12	1	26	86,7%	92,3%	100,0%	89,7%
No	2	1	0	3	13,3%	7,7%	0,0%	10,3%
Totales	15	13	1	29	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Una mayoría de la plantilla que ha respondido al cuestionario, un 89,7%, considera que las posibilidades para el acceso y la promoción laboral en el Ayuntamiento son similares para mujeres y hombres, con unos porcentajes ligeramente superiores en el caso de los hombres.

Por otra parte, un 13,3% de mujeres y un 7,7% de hombres consideran que sí hay diferencias en el acceso y promoción, porcentajes que a pesar de no ser muy elevados sí es preciso tener en cuenta.

Centrándonos en la promoción laboral y la influencia que el sexo de las personas candidatas puede ejercer en las posibilidades de promoción los datos que se han obtenido son los siguientes:

El sexo es una variable que influye en las posibilidades de promoción de mujeres y hombres								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	8	6	0	14	50,0%	46,2%	0,0%	46,7%
No	8	7	1	16	50,0%	53,8%	100,0%	53,3%
Totales	16	13	1	30	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Referido exclusivamente a la promoción dentro del Ayuntamiento, un 46,7% de la plantilla que ha respondido al cuestionario considera que el sexo sí influye en las posibilidades de promoción. Un porcentaje que es ligeramente superior en el caso de las mujeres.

Se mantienen elevados porcentajes, tanto de mujeres como de hombres, que consideran que el sexo de las personas candidatas sí afecta a las posibilidades de promoción dentro del Ayuntamiento.

Se ha indagado sobre la influencia de uno de los obstáculos más frecuentemente mencionados en relación con las posibilidades de promoción en todas las organizaciones: la asunción de las responsabilidades familiares y/o personales. Como se expresa en diferentes documentos para la Igualdad en el ámbito laboral³, la promoción y la conciliación son dos conceptos que están muy ligados, dado que una de las principales barreras de las trabajadoras para acceder a promoción son las responsabilidades familiares y/o personales y es, en este punto, donde las medidas de conciliación y especialmente las de corresponsabilidad cumplen una función necesaria para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral, familiar y personal, y el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la organización.

La siguiente tabla refleja la información aportada sobre esta cuestión:

Las responsabilidades familiares son un obstáculo para la promoción								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	14	4	0	18	77,8%	33,3%	0,0%	58,1%
No	4	8	1	13	22,2%	66,7%	100,0%	41,9%
Totales	18	12	1	31	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Destacan las grandes diferencias entre las valoraciones de mujeres y hombres sobre el impacto de la asunción de las responsabilidades familiares en las posibilidades de promoción:

³ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Herramienta de apoyo Nº 3: "Participación igualitaria en los puestos de trabajo". Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas. Tomado de: <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Herramienta-de-Apoyo-n3-Participacion-igualitaria-en-los-puestos-de-trabajo.pdf>

- Un 58,6% del total opinan que las responsabilidades familiares son un obstáculo para la promoción. Un porcentaje muy superior por parte de las mujeres: un 77,8% frente a un 33,3%.
- Si atendemos a las respuestas negativas a esta cuestión se observa cómo un 22,2% de las mujeres opina que las responsabilidades familiares no son un obstáculo para la promoción, frente a un 66,7% de hombres.

4. Formación.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge la obligatoriedad de la Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. De hecho concreta aspectos tales como la formación profesional y la promoción profesional (Artículo 5).

La citada Ley establece que la *"Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal"*. (Artículo 61).

La formación es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo profesional dentro de cualquier organización y la misma debe garantizar que mujeres y hombres puedan participar en igualdad de condiciones y se puedan beneficiar de la misma en igual medida.

El apartado que se describe a continuación está organizado en los siguientes puntos:

1. La formación en los Convenios colectivos.
2. Acciones formativas en el Ayuntamiento.
3. Formación en igualdad en el Ayuntamiento.
4. Percepción de la plantilla sobre el acceso a la formación y el impacto de la misma.
5. Percepción de la plantilla sobre las modalidades de formación.

La formación en los Convenios colectivos.

En materia de formación, el personal del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar se rige por la normativa vigente en esta materia y a lo previsto en el Convenio colectivo y Acuerdo colectivo, accediendo a la formación impartida por el INAP-NAPI (Instituto Navarro de Administración Pública) y la Federación de Municipios y Concejos de Navarra.

El Convenio Colectivo y el Acuerdo Colectivo vigentes en la actualidad dedican su artículo 12 al perfeccionamiento y la formación profesional.

Los citados textos consideran *"la formación (carrera profesional, cursos de postgrado, masters, idiomas, etc.) como una necesidad y una obligación profesional, así como un factor básico para incrementar la motivación y articular la promoción y la movilidad del personal, el Ayuntamiento se compromete a posibilitar la participación personal en la formación contando para ello con las organizaciones sindicales"*.

Se establecen las medidas a adoptar para facilitar la formación profesional:

1. *Para facilitar la formación del personal, la Administración se compromete a adoptar las siguientes medidas, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. Para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, tanto a los organizados por el Instituto Navarro de Administración Pública como por otros organismos o entidades públicas o privadas, se podrán conceder permisos retribuidos siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes:*

- *Que el contenido de los cursos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo de la persona empleada en la Administración.*
- *Que se tengan dificultades para la realización de los cursos, bien porque coincidan con su jornada laboral, bien porque su trabajo a turnos dificulte la asistencia.*

En términos generales se establece que la compensación de tiempo de formación desarrollado fuera de la jornada laboral será de hora por hora en el caso de que la formación sea un mandato de la administración y del 50 % por en caso contrario.

Así mismo, se establece que anualmente se aprobará un programa de cursos de capacitación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar **no desarrolla planes de formación anuales** manteniendo la disponibilidad para que la plantilla pueda participar de las acciones formativas organizadas por otras entidades como el Gobierno de Navarra, la Federación de Municipios y Concejos de Navarra u otros organismos públicos y privados.

En consecuencia, no se realiza una detección de las necesidades formativas de las diferentes áreas que pudiera coadyuvar a dar respuesta a las necesidades de formación expresadas por la plantilla y ligadas a los diferentes puestos.

Acciones formativas en el Ayuntamiento.

El Convenio Colectivo y el Acuerdo Colectivo mencionados expresan cómo "*Anualmente se aprobará un programa de cursos de capacitación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo*".

Desde el Área de Prevención de Riesgos Laborales se ha informado de diferentes actuaciones en los años 2019 y 2020. Se detallan a continuación los contenidos de las acciones formativas impartidas y los datos de participación:

Año	Acción formativa	Participación
	Formación dirigida al personal de Patronato de música Julián Romano: Primero auxilios.	9
	Formación a través de Federación de Municipios y Concejos de Navarra:	
	▪ Coordinación de Actividades empresariales para responsables de la unidad gestora de contratos o de prestación de servicios	7
	▪ Técnicas y habilidades sociales de comunicación y asertividad.	25
2019	▪ Ergonomía en la movilización de menores. Escuela Infantil.	10
	▪ Incendios y actuación ante emergencias. Escuela Infantil (tras actualización del Plan de autoprotección).	
	▪ Plataforma elevadora.	2
	▪ Uso desfibrilador.	10
	▪ Uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual (EPI's)	7
	Formación de delegadas o delegados de prevención.	

Año	Acción formativa	Participación
2020	Formación para personal de Patronato de música Julián Romano:	
	▪ Formación Covid.	2
	▪ Cursos en prevención (on-line).	1
	Formación/reciclaje en prevención Legionelosis, DESA, primeros auxilios (según personal que corresponda):	
	▪ Riesgos y medidas generales del puesto.	10
	▪ Uso desfibrilador reciclaje.	16
	▪ Uso desfibrilador inicial.	1
	▪ Uso Epis Covid asistencia domiciliaria (10).	10
	▪ Formación sobre Coronavirus (on line)	57
	Formación sobre estrés laboral(on line)	26
Formación en prevención de riesgos laborales online en la plataforma on line de Preving.		

La pandemia del covid 19 declarada en los dos últimos años, 2019 y 2020, ha condicionado los contenidos y los formatos de estas acciones formativas. Por una parte, por la necesidad de dar respuesta a las necesidades impuestas sobre el conocimiento de estrategias de control de la pandemia y, por otro, por la declaración del Estado de Alarma que limitó las actividades presenciales y que tuvieron que ser sustituidas por acciones en formatos online.

No se dispone de datos desagregados por sexo por lo que no se puede proceder a un análisis de género de la participación en las diferentes acciones.

Formación en igualdad en el Ayuntamiento.

El Área de Igualdad planifica una **oferta formativa anual** dirigida a personal político y técnico del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar dirigida, fundamentalmente a fortalecer la aplicación de la perspectiva de género en toda la acción municipal. En coherencia con el compromiso con la igualdad, que se ha ido renovando con diferentes estrategias, los contenidos se han dirigido a dotar a las áreas municipales de herramientas para poder incorporar el trabajo de igualdad en todas sus planificaciones y a ampliar el conocimiento en materia legal de las actualizaciones de las normativas en materia de igualdad.

Las últimas actuaciones que se han registrado han sido las siguientes:

Acciones formativas en materia de Igualdad en el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar

2019	1.	La incidencia de los espacios de interlocución de las mujeres en las políticas locales de igualdad dirigida al Consejo de Igualdad.
	2.	Cómo incluir cláusulas de género en los contratos públicos, subvenciones, ordenanzas y normativas.
	3.	La igualdad de género en las entidades locales de Navarra.
2020-1	4.	Curso básico de Igualdad.
	5.	Gobernanza local para la igualdad de mujeres y hombres en la actual coyuntura de la covid-19.
	6.	Novedades normativas en materia de Igualdad y Evaluaciones de impacto de género. Ayuntamientos de Estella-Lizarrar y Tafalla.

Se aporta a continuación información detallada sobre las diferentes acciones formativas:

1. La incidencia de los espacios de interlocución de las mujeres en las políticas locales de igualdad.

Esta acción formativa fue desarrollada por Ibain Consultoría S.L.

Se realizó una sesión de formación dirigida a las integrantes de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar. Este programa se realizó en el marco de la planificación estratégica del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar en materia de igualdad entre mujeres y hombres y del "Itinerario para la Planificación, Gestión y Evaluación del trabajo de las Áreas de Igualdad municipales del Gobierno de Navarra".

Se organizó una sesión de reflexión, asesoramiento especializado y trabajo con las integrantes de la Comisión de Igualdad, con el objetivo de revisar y fortalecer su papel en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento, así como reforzar su interlocución e incidencia en las mismas.

2. Formación interna dirigida al personal del Ayuntamiento sobre cómo incluir cláusulas de género en los contratos públicos, subvenciones, ordenanzas y normativas.

Fue impartida por Santiago Lesmes y dirigida al personal del Ayuntamiento.

Se trabajó sobre la "Guía para la Incorporación de la perspectiva de género en contratos, subvenciones, convenios y conciertos" elaborada por la persona responsable de la acción formativa y difundida desde la Federación Navarra de Municipios y Concejos a todas las Entidades Locales.

3. La igualdad de género en las entidades locales de Navarra.

Fue impartida por Sara Ibarrola y estaba destinada a personal político y técnico municipal. Se incluía como formación interna dirigida al personal del Ayuntamiento.

4. Curso básico de igualdad.

Fue impartido por Equala Consultoría Social y estuvo dirigido a: personal municipal de las entidades locales con una duración de 4 horas.

Los contenidos que se abordaron fueron los siguientes:

- Marco normativo básico en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Las políticas locales de igualdad: breve recorrido y situación actual.
- La situación diferencial de mujeres y hombres en diferentes ámbitos (economía, empleo, cuidados y trabajo no remunerado, educación, cultura, deporte, etc.)
- Los mecanismos de construcción y mantenimiento de las desigualdades.
- ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en nuestra actuación política local?

5. Gobernanza local para la igualdad de mujeres y hombres en la actual coyuntura de la covid-19.

Este curso fue desarrollado por Equala Iniciativas. En el mismo participaron 9 personas (5 mujeres y 4 hombres) pertenecientes a la Corporación Local.

Se desarrolló a través de un convenio de la Federación Navarra de Municipios y Concejos firmado con el Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) para promover políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las entidades locales.

6. Novedades normativas en materia de Igualdad y evaluaciones de impacto de género. Ayuntamientos de Estella-Lizarrar y Tafalla.

Este curso fue impartido por Abella Legal en tres ediciones:

- 4 sesiones de 2 horas (8 horas) en formato online.
- 2 sesiones de 2 horas (online) y una sesión de 4 horas (presencial).
- 2 talleres presenciales de 4,5 horas distribuidos en 2 días seguidos, y una sesión (online) conjunta de 1 hora.

Se abordaron aspectos teóricos del principio de transversalidad de género y el uso de las herramientas para garantizar el derecho de igualdad en las entidades locales, principalmente se trabajó en la estructura base de los informes de impacto de género.

La última edición se centró en poner en común lo aprendido, comentar su aplicación en el día a día y resolver casos prácticos de forma colaborativa.

Percepción de la plantilla sobre el acceso a la formación y el impacto de la misma.

Se ha preguntado a la plantilla sobre su percepción en relación a las condiciones de acceso a las acciones formativas relacionadas con su desempeño laboral en el Ayuntamiento. El objetivo ha sido indagar sobre si mujeres y hombres de la plantilla consideran si el género es una variable que puede estar afectando al acceso a la formación por parte de unas u otros a través de la pregunta: Las mujeres y los hombres, ¿pueden acceder a la formación que se hace desde el Ayuntamiento de la misma manera? Los resultados recogidos han sido los que se reflejan en la siguiente tabla:

Acceso a la formación en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	15	10	2	27	71,4%	90,9%	100,0%	79,4%
No	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
NS/NC	6	1	0	7	28,6%	9,1%	0,0%	20,6%
Totales	21	11	2	34	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si atendemos a la totalidad de la plantilla, las personas que han respondido al cuestionario consideran en un 79,4% que el acceso a la formación se da en igualdad de condiciones independientemente del sexo, aunque con una clara diferencia entre mujeres (71,4%) y hombres (90,9%).

Si se excluyen las ausencias de respuesta —que son muy elevadas en el caso de las mujeres— se observa cómo esos porcentajes ascienden al 100% en los todos los casos, es decir, la totalidad de las personas que ha respondido al cuestionario opina que el acceso se da en igualdad de condiciones, o dicho de otro modo, ninguna de las personas consultadas considera que hay diferencias en el acceso a la formación.

Percepción de la plantilla sobre las modalidades de formación.

Como se comentaba anteriormente el Convenio colectivo y el Acuerdo colectivo regulan las condiciones para el desarrollo de acciones formativas por parte de la plantilla, tanto en las referidas a la organizadas por el Ayuntamiento como por entidades externas públicas y privadas. Se tiene constancia de que la plantilla participa en diferentes acciones formativas pero no se ha podido disponer de un registro exhaustivo de las mismas.

El cuestionario pretendía objetivar el nivel de participación de la plantilla en este tipo de actuaciones. Este no ha sido respondido por la totalidad de la plantilla por lo que la información que se muestra en este apartado se limita a aquellas personas que han respondido al cuestionario, tanto en lo referido a la formación relacionada con su desarrollo profesional, como a aquella relacionada con la igualdad.

Si excluimos la información de las personas que no dan respuesta a esta cuestión los porcentajes son similares en el caso de las mujeres y los hombres, tal como se refleja en la siguiente tabla:

Participación en acciones de formación relacionadas con el desarrollo profesional en el Ayuntamiento								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	13	8	2	23	72,2%	72,7%	100,0%	74,2%
No	5	3	0	8	27,8%	27,3%	0,0%	25,8%
Totales	18	11	2	31	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Mujeres y hombres —en porcentajes similares— han participado en acciones de formación relacionadas con su desarrollo profesional en el Ayuntamiento, un 72,2% y un 72,7% respectivamente.

En lo que respecta a la información sobre la participación de mujeres y hombres sobre acciones formativas en materia de igualdad en el Ayuntamiento la información es la siguiente:

Participación en acciones de formación en materia de igualdad en el Ayuntamiento								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	10	6	1	17	52,6%	54,5%	50,0%	53,1%
No	9	5	1	15	47,4%	45,5%	50,0%	46,9%
Totales	19	11	2	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Al igual que en el caso anterior, los porcentajes que informan de la participación de mujeres y hombres en acciones formativas en materia de igualdad en el Ayuntamiento son similares para ambos, en torno al 50,0% en ambos casos.

El Acuerdo y el Convenio colectivo establecen —en términos generales— que la compensación de tiempo de formación desarrollado fuera de la jornada laboral será, de hora por hora en el caso de que la formación sea un mandato de la administración y del 50 % por en caso contrario. Se ha consultado a la plantilla sobre los formatos elegidos para el desarrollo de las acciones formativas. La información se detalla en las siguientes tablas:

Desarrollo de la formación en el Ayuntamiento incluida en la jornada laboral								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	13	4	1	18	76,5%	44,4%	100,0%	66,7%
No	4	5	0	9	23,5%	55,6%	0,0%	33,3%
Totales	17	9	1	27	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Un 66,7% de la plantilla que ha respondido al cuestionario afirma haber realizado formación dentro de su jornada laboral, siendo superior el porcentaje de mujeres, de un 76,5% frente a un 44,4% de los varones.

Los hombres, en un 55,6%, han realizado la formación fuera de su jornada. Este es un porcentaje superior al caso de las mujeres, que es de un 23,5%. Esto puede sugerir que las mujeres se encuentran con diferentes obstáculos para disponer del tiempo necesario para poder compatibilizar el desarrollo de acciones formativas no incluidas en la jornada laboral con la organización de sus tiempos para la vida personal y familiar.

La formación que se ha desarrollado ha sido sobre diversos contenidos. Las mujeres refieren haber realizado formación en igualdad en contenidos como:

- Evaluación del impacto de género.
- Recursos para la prevención de la violencia de género.
- Protocolo de prevención de violencia de género.
- Conciliación.

Y en otros relacionados con el desempeño específico de su puesto de trabajo:

- Formación online para la gestión expedientes electrónicos.

Los hombres no han aportado información sobre esta cuestión.

5. Características de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

Este apartado refleja la composición de la plantilla en términos generales. Se trata de identificar dónde están situadas las mujeres y los hombres en su globalidad, cuál es su antigüedad en la organización y realizar una "foto fija" de algunas variables de la misma como la edad, las responsabilidades familiares o el tipo de composición familiar o nivel de estudios.

Con respecto a las responsabilidades familiares/composición familiar no se dispone de información para poder realizar un análisis con perspectiva de género. Los datos referidos a este aspecto podrían recabarse conforme al modelo 145 de la Agencia Tributaria (Retenciones sobre el rendimiento del trabajo) sin embargo, el registro no se encuentra actualizado en el momento de la realización del presente Diagnóstico.

El nivel de estudios de la plantilla permite conocer las posibles situaciones de "sobrecualificación" de la misma y estimar así las mejores opciones para futuros procesos de promoción. No ha sido posible recoger este tipo de información ya que no existe registro a tal efecto.

La posición de las mujeres y los hombres en la organización ha de realizarse analizando el organigrama general del Ayuntamiento teniendo en cuenta las diferentes áreas municipales de gestión, los diferentes niveles de responsabilidad y grupos profesionales a los que están adscritos.

Es necesario, por tanto, indagar sobre la posible presencia de segregación tanto vertical (mayor o menor ocupación de unas y otros en puestos de responsabilidad) como horizontal (mayor o menor ocupación de unas y otros en puestos tradicionalmente feminizados o masculinizados) y los factores que la producen.

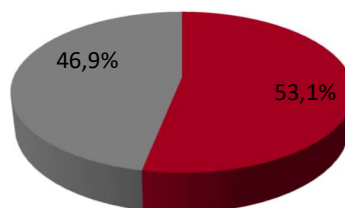
De esta manera, se incluyen 5 apartados:

1. Distribución de la plantilla según el sexo.
 2. Distribución de la plantilla según la edad.
 3. Antigüedad de la plantilla.
 4. Distribución de la plantilla según las áreas municipales.
 5. Organigrama de la entidad/perfiles de puestos de trabajo.
 6. Distribución de la plantilla según niveles.
 7. Distribución de la plantilla según el régimen jurídico/tipología de contratación.
 8. Niveles de responsabilidad.
-

Distribución de la plantilla según el sexo.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar cuenta con una plantilla total, a fecha de 14 de diciembre de 2021, de 96 personas trabajadoras. Como otras administraciones públicas, cuenta con una plantilla equilibrada de mujeres y hombres, aunque ligeramente feminizada. De las 96 personas, 51 son mujeres y 45 hombres, lo que equivale a un 53,1% y 46,9% respectivamente., como se refleja en las siguientes tabla y gráfica:

Distribución de la plantilla según sexo					
	Nº			%	
	M	H	Total	M	H
Total plantilla	51	45	96	53,1%	46,9%



■ Mujeres ■ Hombres

Distribución de la plantilla según la edad.

Según la información aportada por el Ayuntamiento, la edad media de la plantilla es de 47 años. Esta media es la correspondiente a la totalidad de la plantilla y no se dispone de información del dato desagregado por sexo para la realización de este Diagnóstico.

Por otro lado, la información recogida a través del cuestionario dirigido a la plantilla en tramos de edad se muestra a continuación:

Antigüedad de la plantilla por tramos de 5 años								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Menos de 29 años	3	1	0	4	10,7%	7,1%	0,0%	9,1%
De 30 a 39 años	6	1	1	8	21,4%	7,1%	50,0%	18,2%
De 40 a 49 años	11	5	1	17	39,3%	35,7%	50,0%	38,6%
Más de 50 años	8	7	0	15	28,6%	50,0%	0,0%	34,1%
Totales	28	14	2	44	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De acuerdo a la tabla anterior, el grupo mayoritario de la plantilla en su conjunto es el "de 40 a 49 años". En el caso de las mujeres, el mayor porcentaje lo representa también el grupo "de 40 a 49 años" con un 39,3%, seguido del de "más de 50 años" con un 28,6%. En el caso de los hombres, el orden de estos porcentajes se invierte con un 35,7% y 50,0% respectivamente.

Antigüedad de la plantilla.

Los datos de antigüedad, partiendo del documento de la Plantilla Orgánica, se han calculado tomando como referencia la fecha de 31 de diciembre de 2021. En este caso, no están registrado los datos de antigüedad de 2 de los puestos: Oficial 1ª Jardinería y Encargado/a Empleo Social, sin embargo, si está contabilizada como parte de la plantilla actual. el detalle de la información se refleja en la siguiente tabla:

Antigüedad de la plantilla por tramos de 5 años							
	Nº			%			GAP
	M	H	Total	M	H	Total	
Más de 35 años	4	3	7	7,8%	7,0%	7,4%	-0,80%
De 30 a 35 años	9	6	15	17,6%	14,0%	16,0%	-3,60
De 25 a 30 años	3	1	4	5,9%	2,3%	4,3%	-3,60
De 20 a 25 años	4	5	9	7,8%	11,6%	9,6%	3,80
De 15 a 20 años	9	5	14	17,6%	11,6%	14,9%	-6,00
De 10 a 15 años	9	13	22	17,6%	30,2%	23,4%	12,60
De 5 a 10 años	8	5	13	15,7%	11,6%	13,8%	-4,10
Menos de 5 años	5	5	10	9,8%	11,6%	10,6%	1,80
Totales	51	43	94	100,0%	100,0%	100,0%	

Según los datos anteriores el grupo de mayor antigüedad se sitúa en el tramo "de 10 a 25 años", sin embargo, si atendemos a la distribución en el grupo de mujeres, los mayores porcentajes se registran en los tramos de edad de antigüedad de "de 10 a 15 años", "de 15 a 20 años" y "de 30 a 35 años", todos ellos con un 17,6%. En el grupo de hombres en el tramo "de 10 a 15 años" coincidiendo con el de la plantilla en general.

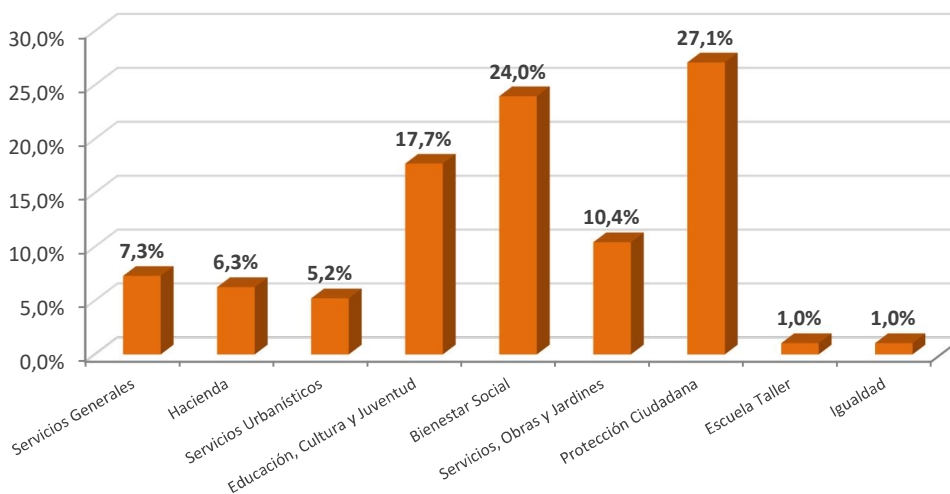
Los datos de antigüedad desagregados por sexo indican cómo mujeres y hombres han ido incorporándose al mercado de trabajo. Se puede atender a dos ejes de análisis: por un lado, hasta qué punto está presente la incorporación "tardía" de la mujer al mercado de trabajo y, por otro, cómo ésta se produce también en función del sector de actividad concreta de la organización; en ambos casos debido al rol tradicional asignado.

Estos datos se pueden someter a un análisis de las diferencias por género (Brecha de Género o Gender Gap)⁴ que nos aportará información de la distancia entre mujeres y hombres en relación a un aspecto concreto. En este caso, para medir la diferencia por género en la antigüedad en el puesto.

Si agrupamos los GAP de los diferentes tramos en otros dos más amplios, desde menos de 5 hasta 20 años y desde 20 hasta más de 35 años nos encontramos que en el primer caso el GAP es negativo y con un valor de -4,3 mientras que en el segundo es positivo y con el mismo valor. Esto indica que la antigüedad es algo superior en el grupo de hombres en términos globales y, por tanto, una incorporación de las mujeres a la organización algo posterior, aunque con valores poco relevantes.

Distribución de la plantilla según las áreas municipales.

El Ayuntamiento cuenta con 9 áreas de gestión cuya distribución en cuanto a volumen de personal varía desde una en las Áreas de Igualdad o Escuela Taller hasta los veintiséis del Área de Protección Ciudadana y que representa el 27,1% del total de la plantilla.



⁴ Gender GAP (o Brecha de Género): Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Unidad de Igualdad de Género-Instituto Andaluz de la Mujer-Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social. <https://www.juntadeandalucia.es>.

El cálculo se realiza hallando la diferencia de los porcentajes de mujeres y hombres en una determinada categoría profesional. Estos porcentajes se calculan respecto al número total de mujeres u hombres respectivamente.

Gender Gap = % mujeres en categoría X [calculado sobre el total de mujeres] — % hombres en la misma categoría X [calculado sobre el total de hombres]

La distribución de la plantilla en función de las áreas de gestión de la organización y las brechas que se han encontrado en cada una de ellas se muestran a continuación:

Distribución de la plantilla según área de gestión						
	Nº			%		
	M	H	Total	M	H	GAP
Servicios Generales	3	4	7	5,9%	8,9%	-3,0
Hacienda	6	0	6	11,8%	0,0%	11,8
Servicios Urbanísticos	3	2	5	5,9%	4,4%	1,4
Educación, Cultura y Juventud	12	5	17	23,5%	11,1%	12,4
Bienestar Social	20	3	23	39,2%	6,7%	32,5
Servicios, Obras y Jardines	2	8	10	3,9%	17,8%	-13,9
Protección Ciudadana	3	23	26	5,9%	51,1%	-45,2
Escuela Taller	1	0	1	2,0%	0,0%	2,0
Igualdad	1	0	1	2,0%	0,0%	2,0
Totales	51	45	96	100,0%	100,0%	

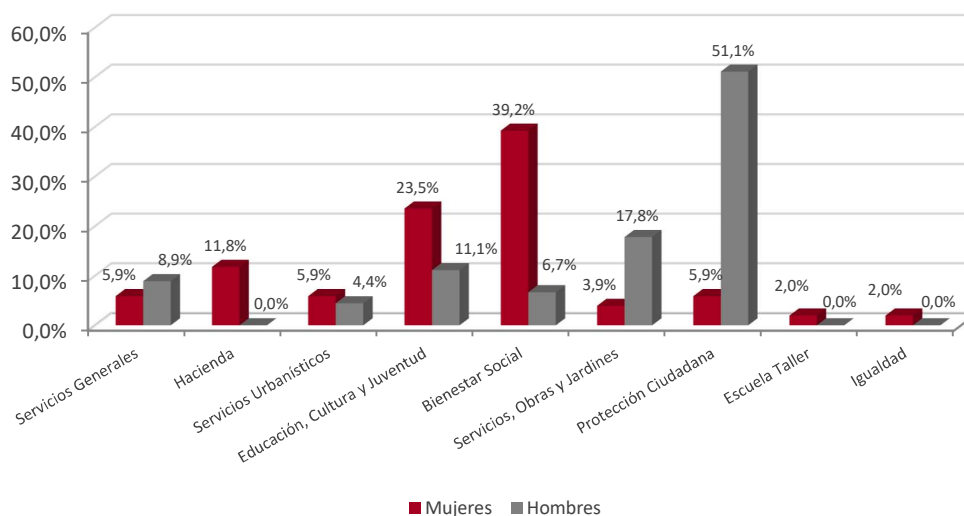
Estos datos se pueden someter a un análisis de las diferencias por género (Brecha de Género o Gender Gap) para medir la diferencia por género en la ocupación de determinados puestos, es decir, la presencia de segregación vertical u horizontal.

De acuerdo a la tabla anterior, se observan claras brechas (GAP) con valores superiores a 25 puntos en las Áreas de Bienestar Social, a favor de la plantilla femenina con un valor de 32,5, y la de Protección Ciudadana, en este caso a favor de los hombres, con un valor de -45,2. Al utilizar el GAP el análisis se centra en cómo se distribuyen las mujeres y los hombres en una determinada categoría, en este caso las áreas de gestión municipal. Es decir, eliminando la variable de composición global de la plantilla, cómo ésta (mujeres y hombres) se distribuye en las diferentes áreas y si existe o no brecha en la comparación entre ambas. A valores más altos, mayor brecha. Valores positivos indican un porcentaje mayor de mujeres (dentro de su propio grupo) en esa área y negativos de hombres. El valor del GAP igual a "0" indica que no existe ninguna brecha al respecto y que sería la tendencia deseable.

Nos encontramos, por tanto, con una distribución de la plantilla con claros sesgos de género en función del área a la que se refiera. Las áreas feminizadas, con la de Bienestar Social a la cabeza, son las de Educación, Cultura y Juventud; Hacienda; Escuela Taller, Igualdad y Servicios Urbanísticos en este orden. En este caso, el 74,5% de las mujeres están distribuidas en las 3 primeras áreas.

Por otro lado, las áreas masculinizadas son Protección Ciudadana, Servicios, Obras y Jardines y Servicios Generales. El 80,0% de los hombres de la plantilla se encuentran, en este caso, en estas tres áreas.

A continuación, se observa gráficamente la distribución de unas y otros en las diferentes áreas de gestión:



Esta situación está en consonancia con la realidad que puede encontrarse en otras administraciones públicas, y en mayor medida en el ámbito privado, donde se sigue manteniendo una segregación horizontal en la distribución de mujeres y hombres en los diferentes sectores de actividad profesional.

Organigrama de la entidad/perfiles de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarra no cuenta con un organigrama en el que se pueda observar la distribución de mujeres y hombres en la estructura de áreas municipales ni los diferentes niveles de responsabilidad o posición jerárquica, aunque sí la asignación de los diferentes puestos en las áreas municipales y niveles.

A falta de dicho organigrama se toma como referencia para el análisis de la plantilla el documento de Aprobación definitiva de la modificación segunda de la Plantilla Orgánica de 2021 aprobada el 8 de julio de 2021 y publicada en el Boletín Oficial de Navarra número 209 el lunes, 6 de septiembre de 2021. Según éste, están definidos **34 perfiles de puestos de trabajo** distintos. Se puede suponer que algunos de los perfiles podrían agruparse en un único perfil como Coordinador/a de Deportes y Coordinador/a de Cultura, Trabajador/a Social y Trabajador/a Social Empleo Social Protegido, etc. aunque se ha optado por mantenerlos diferenciados.

Se muestran a continuación los diferentes perfiles distribuidos en las nueve áreas de gestión municipal:

Distribución de la plantilla según área de gestión y puesto				
		Nº		
		M	H	Total
Servicios Generales	Secretario/a	0	1	1
	Oficial/a administrativo/a	2	1	3
	Ordenanza	0	1	1
	Técnico/a PRL	1	0	1
	Técnico/a Grado Medio	0	1	1
Hacienda	Interventor/a	1	0	1
	Economista	1	0	1
	Oficial/a administrativo/a	4	0	4
Servicios Urbanísticos	Arquitecto/a	0	1	1
	Vigilante de Obras	0	1	1
	Oficial/a administrativo/a	3	0	3
Educación, Cultura y Juventud	Dirección Patrimonio Cultural	1	0	1
	Coordinación Cultura	1	0	1
	Coordinación Deportes	1	0	1
	Personal de Conserjería	4	2	2
	Técnico/a Euskera	0	1	1
	Profesor/a Aulas Pintura	2	0	2
	Animador/a Juventud	2	1	3
Técnico/a Turismo-Industria-Empleo ADL	1	0	1	
Bienestar Social	Coordinación de Servicios Sociales	0	1	1
	Trabajador/a Social	3	0	3
	Educador/a Especializada	1	1	2
	Encargado/a Empleo Social	0	1	1
	Oficial/a administrativo/a	1	0	1
	Trabajador/a Familiar	5	0	5
	Educador/a-Cuidador/a Centro 0-3 años	6	0	6
	Empleado/a Servicios Generales	2	0	2
	Auxiliar Comedor Centro 0-3 años	1	0	1
	Trabajador/a Social Empleo Social Protegido	1	0	1

Distribución de la plantilla según área de gestión y puesto				
		Nº		
		M	H	Total
Servicios, Obras y Jardines	Jefatura de Servicios	0	1	1
	Oficial 1ª Jardinería	0	1	1
	Empleada/o Servicios Múltiples	2	6	8
Protección Ciudadana	Jefatura de Policía	0	1	1
	Agente Primero de Policía	0	5	5
	Agente de Policía	2	16	18
	Oficial/a administrativo/a	1	1	2
Escuela Taller	Director/a Escuelas	1	0	1
Igualdad	Técnica Área Igualdad	1	0	1
Totales		51	45	96

Dado el reducido número de personas que ocupan cada uno de los perfiles de puestos de trabajo dentro de cada área municipal se ha optado por no calcular las brechas de género al respecto y hacerlas en función de grandes categorías como son las áreas municipales (visto en el anterior apartado) y niveles de responsabilidad (ver más adelante).

De acuerdo a los convenios vigentes, Acuerdo Colectivo para el personal funcionario y contratado administrativo al servicio del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar, Periodo 2016-2019 y Convenio sobre condiciones de empleo del personal laboral al servicio del ayuntamiento de Estella-Lizarrar periodo 2016-2019, se establece en su Artículo 20 en idénticos términos:

Artículo 20. Organización en el trabajo.

Corresponde a la Alcaldía la facultad relativa a la organización y dirección del trabajo. Para ello podrá establecer aquellos sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de trabajo por departamentos y protocolos, determinándolos a través de la técnica de valoración de puestos de trabajo.

Los objetivos de la valoración de puestos subyacen en:

- *Orientar en la selección, promoción y capacitación personal.*
- *Aclarar funciones y responsabilidades.*
- *Aporta datos para medir los costos de personal.*
- *Permite la administración de salarios.*
- *Proporciona datos que determinan el valor relativo de los puestos.*

En el plazo máximo de la duración del presente acuerdo, el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar realizará la valoración de los puestos de trabajo.

Desde el Ayuntamiento se informa que en su globalidad “no se ha hecho una valoración de los puestos de trabajo (por diversos motivos)”, sin especificar, aunque si una “evaluación de los procesos de trabajo” que no repercutieron en cambios organizativos.

Por otro lado, desde el Área de Gestión de Personal se confirma que se ha realizado una Valoración de Puestos solo en el Área de Seguridad Ciudadana y especialmente para establecer el sistema de asignación de Complementos salariales.

En la actualidad lo más cercano a una valoración de puestos de trabajo es lo realizado referente a la evaluación de riesgos laborales.

Además, se percibe un cierto escepticismo por parte de la plantilla ante los procesos de valoración de puestos de trabajo ya que no se discriminan conceptos relacionados, aunque diferentes, como la valoración de puestos, la valoración del desempeño y los sistemas de control sobre el desempeño de las personas. Además, se expresan dificultades específicas del funcionamiento de la administración pública local como la falta de flexibilidad o falta de tiempo.

En relación a la diferenciación entre valoración de puestos de trabajo y valoración del desempeño (o rendimiento) sería necesario aclarar algunos conceptos:

Valoración o calificación de puestos de trabajo: Técnica de gestión de recursos humanos que consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos de una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento (...). Los procedimientos específicos de valoración de puestos (...) se clasifican en cualitativos y cuantitativos⁵.

Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género: En relación con la igualdad entre mujeres y hombres la valoración de puestos de trabajo es una herramienta eficaz y eficiente puesto que mide el desempeño del puesto de trabajo desde la neutralidad y la objetividad⁶ (sin sesgos de género).

Evaluación del desempeño en el puesto de trabajo: un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo (...) con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro (...)⁷.

Tanto la valoración de puestos de trabajo como la valoración con perspectiva de género están centradas en las características del puesto (formación requerida, exigencia, condiciones ambientales, etc.) mientras que la evaluación del desempeño lo está en el rendimiento de la persona trabajadora.

Durante el proceso de realización del presente diagnóstico **no ha sido posible realizar una Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género** por dificultades de disponibilidad de tiempo y sobrecarga laboral ya que es imprescindible la asignación de factores asociados a los diferentes puestos de trabajo por parte de la organización.

⁵ VVAA. La valoración de puestos de trabajo y la discriminación retributiva. Departamento de Organización de Empresas–Instituto de Organización y Control de Sistemas Industriales de la Universidad Politécnica de Cataluña, 2005.

⁶ García Gil, M. Begoña. Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos. Madrid. 2021.

⁷ Pérez Montejo, Anna. Evaluación del Desempeño Laboral.. UPHCSA XVII,VII,50-51. 2009.

Distribución de la plantilla según niveles.

Los diferentes perfiles de puestos de trabajo definidos en el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar se encuentran encuadrados en los cinco Grupos Profesionales que son los establecidos para las Administraciones Públicas. Para estos grupos no se han definido factores que determinan la pertenencia a los mismos según el Acuerdo de 15 de enero de 2007 del Gobierno de Navarra, por el que se aprueba el Convenio Colectivo del personal laboral suscrito por la administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos con los sindicatos CC.OO. y CSI-CSIF y se expresa el procedimiento de adhesión individual al mismo. Tan solo están definidos los requisitos de formación reglada necesaria para el encuadre en los mismos.

Tampoco en el Acuerdo Colectivo para el personal funcionario y contratado administrativo al servicio del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar. Periodo 2016-2019 publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 36, de 20 de febrero de 2018 ni en el Convenio sobre condiciones de empleo del Personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar periodo 2016-2019 publicado en el mismo Boletín se especifican factores que permitan definir claramente los diferentes puestos de trabajo, y por tanto su valoración, ni el encuadre de los mismos en los Grupos Profesionales.

Solo el nivel académico de formación reglada es la referencia a utilizar para la asignación a los Grupos Profesionales de acuerdo a lo siguiente:

Niveles de encuadramiento.		
A	Doctores, Licenciados, Ingenieros Superiores, y Arquitectos.	Funciones directivas o profesionales
B	Ingenieros Técnicos, Arquitectos Técnicos, Diplomados Universitarios o Formación Profesional de tercer grado.	Actividades de colaboración y apoyo a las funciones del grupo A y las profesionales propias de su titulación
C	Título de Bachiller o Formación Profesional de segundo grado.	Tareas de ejecución
D	Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.	Tareas auxiliares o análogas
E	Certificado de escolaridad. ¿por qué en verde?	Tareas de asistencia subalterna

De acuerdo a los datos consultados, el Ayuntamiento de Estella-Lizarrar no cuenta con personal encuadrado en el nivel E. 1 por otro lado, el nivel que obtiene un mayor porcentaje de plantilla es el C con un 49,0% de la misma y el que menos, el A con un 7,8%.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de la plantilla por niveles de encuadramiento:

Distribución de la plantilla según niveles de encuadramiento						
	Nº			%		
	M	H	Total	M	H	GAP
Nivel A	4	2	6	7,8%	4,5%	3,3%
Nivel B	8	4	12	15,7%	9,1%	6,6%
Nivel C	25	28	52	49,0%	63,6%	-14,6%
Nivel D	14	10	25	27,5%	22,7%	4,7%
Totales	51	44	95	100,0%	100,0%	

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar no tiene asignado ningún puesto de trabajo al nivel E. También se observa cómo los niveles A, B y D los ocupan en mayor medida las mujeres y el C los hombres.

Por otro lado, en el nivel C, el más numeroso, es donde se observa la mayor brecha con un valor de -14,6. Es decir, el grupo de hombres ocupa este nivel en mayor medida que el grupo de mujeres de la plantilla.

Tanto en las mujeres como los hombres se encuentran mayoritariamente en puestos correspondientes a los niveles C y D, un 76,5% de las mujeres y un 86,3% de los hombres.

Distribución de la plantilla según el régimen jurídico/tipología de contratación.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar cuenta con diferentes opciones a la hora de acceder a la organización. Se presentan en la siguiente tabla las que se establecen en el documento de Plantilla Orgánica:

Tipología de Contratación/Régimen Jurídico	Nº			%		GAP
	M	H	Total	M	H	
F. Personal Funcionario.	21	31	52	41,2%	68,9%	-27,7
LF. Personal Laboral Fijo.	1	1	2	2,0%	2,2%	-0,3
CAI. Contratado administrativo en interinidad.	15	10	25	29,4%	22,2%	7,2
CLTI. Contratado laboral temporal en interinidad.	10	2	12	19,6%	4,4%	15,2
CLTITP. Contratado laboral temporal en interinidad tiempo parcial.	1	0	1	2,0%	0,0%	2,0
CLTP. Contratado laboral tiempo parcial.	2	0	2	3,9%	0,0%	3,9
LF Disc TP. Laboral fijo de carácter discontinuo a tiempo parcial.	1	0	1	2,0%	0,0%	2,0
EV. Personal Eventual.	0	1	1	0,0%	2,2%	-2,2
Totales	51	45	96	100,0%	100,0%	

De acuerdo a los datos los GAP más altos son los referidos al personal funcionario con un -27,7 y al personal contratado laboral a tiempo parcial con un 15,2 favoreciendo el primero a los hombres y el segundo a las mujeres. El resto de categorías no obtienen unos valores excesivamente elevados.

Si se analizan con detalle los tipos de contratación en las diferentes áreas municipales de gestión se pueden extraer además algunas conclusiones. Se muestran a continuación la información de cada una de las áreas:

Tipología de Contratación / Régimen Jurídico																
	F		LF		CAI		CLTI		CLTITP		CLTP		LFDTP		EV	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Servicios Generales	1	3			1	1						1				
Hacienda	6															
Servicios Urbanísticos	3	2														
Educación, Cultura y Juventud	4	2		1	5	1	1	1			1		1			
Bienestar Social	2	1	1		8	1	8	1	1							
Servicios, Obras y Jardines	1	4			1	4										
Protección Ciudadana	3	19				3										1
Escuela Taller								1								
Igualdad	1															
Totales	21	31	1	1	15	10	10	2	1		2		1			1

Por un lado, nos encontramos que gran parte del personal funcionario se encuentra en el área de Protección Ciudadana que está altamente masculinizada y, por otro, la contratación temporal (CLTI y CLTIP) se corresponde con el área de Bienestar Social que se haya muy feminizada. Las contrataciones a tiempo parcial (CLTITP, CLTP y LF Disc TP) son todas realizadas a mujeres en las Áreas de Servicios Generales; Cultura, Juventud y Deportes; y Bienestar Social.

Niveles de responsabilidad.

Se preguntó al Ayuntamiento sobre los niveles de responsabilidad de los diversos puestos de trabajo, en concreto, los clasificados en tres categorías:

- Dirección/Coordinación/Máxima Responsabilidad en Área.
- Responsabilidad Intermedia.
- Resto puestos.

No se ha recibido información al respecto con lo que no es posible realizar el análisis de género pertinente. Aun así, se ha estimado una clasificación referente a los niveles de responsabilidad que es necesario contrastar con los responsables municipales.

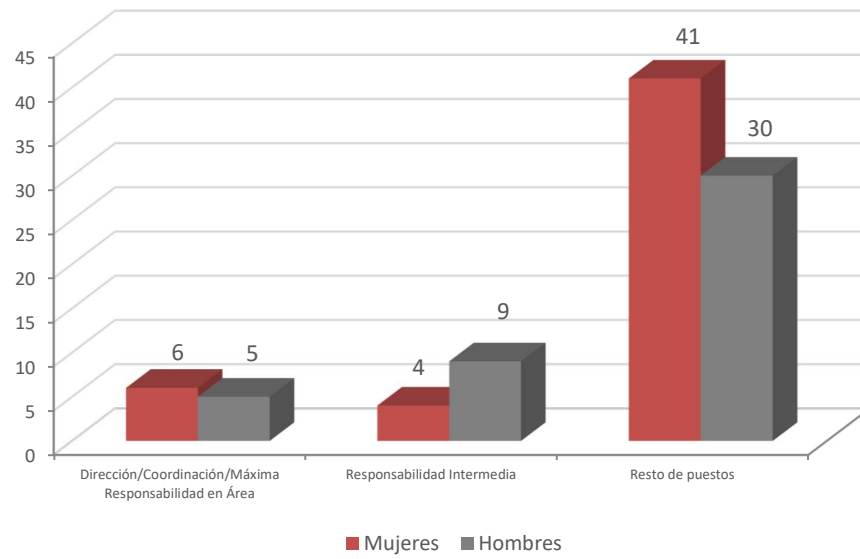
- **Dirección/Coordinación/Máxima Responsabilidad en Área:** Secretario/a, Interventor/a, Arquitecto/a, Dirección Patrimonio Cultural, Coordinación Deportes, Coordinación Cultura, Coordinación de Servicios Sociales, Jefatura de Servicios, Jefatura de Policía, Director/a Escuelas y Técnica de Área de Igualdad.
- **Responsabilidad Intermedia:** Técnico/a PRL, Técnico/a Grado Medio, Economista, Vigilante de Obras, Técnico/a Turismo-Industria-Empleo ADL, Trabajador/a Social Empleo Social Protegido, Encargado/a Empleo Social, Oficial 1^º Jardinería y Agente Primero de Policía.
- **Resto de puestos:** Oficial/a administrativo, Ordenanza, Oficial/a administrativo, Oficial Administrativo/a, Técnico/a Euskera, Profesor/a Aulas Pintura, Animador/a Juventud, Trabajador/a Social, Educador/a Especializada, Oficial/a Administrativo, Trabajador/a Familiar, Educador/a-Cuidador/a Centro 0-3 años, Empleado/a Servicios Generales, Auxiliar Comedor Centro 0-3 años, Empleada/o Servicios Múltiples, Agente de Policía, Oficial Administrativo/a.

Según esta estimación se ha elaborado la siguiente tabla:

Distribución de la plantilla según responsabilidad						
	Nº			%		GAP
	M	H	Total	M	H	
Dirección/Coordinación/Máxima Responsabilidad en Área	6	5	11	11,8%	11,4%	0,4%
Responsabilidad Intermedia	4	9	13	7,8%	20,5%	-12,6%
Resto de puestos	41	30	71	80,4%	68,2%	12,2%

En la categoría de puestos de Dirección y Coordinación no se observa brecha de género sin embargo en el resto existe una brecha positiva a favor de los hombres de un -12,6 en el caso de puestos de Responsabilidad Intermedia y de una 12,2 a favor de las mujeres en el Resto de Puestos.

A continuación, se muestra la información gráfica:



6. Auditoría retributiva.

De acuerdo al Real Decreto 902/2020 el análisis de la política retributiva pasa, en primer lugar, por disponer de un registro retributivo que permita el análisis pormenorizado de los salarios percibidos en sus diferentes conceptos. Como señala en el Artículo 5 referido a las normas generales sobre el registro retributivo:

Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Se trata, en última instancia, de determinar la **existencia o no de Brecha Retributiva entre mujeres y hombres** considerando que ésta no ha de superar el 25%, en cuyo caso se ha de justificar su existencia de manera objetiva para determinar que no es atribuible a ningún tipo de discriminación de género.

Cuando se habla de Brecha Salarial es preciso tener en cuenta una multitud de variables que determinan la existencia de la misma, así se pueden contemplar las percepciones brutas en las que están incluidos tipo de contrato, salario base, bajas y/o excedencias, horas extra, pluses diversos y percepciones extrasalariales.

Por otro lado, es necesario disponer de un elemento de referencia que permita una comparación de las retribuciones que se asignan a los diferentes puestos de trabajo eliminando cualquier prejuicio sobre el valor de estos. En este sentido, el sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género es el procedimiento adecuado para ello.

El registro salarial y la valoración de puestos de trabajo ha de permitir una auditoría retributiva que arroje información suficiente para valorar la presencia o no del **Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**. Así se establece en el Capítulo II del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En esta misma referencia normativa se establecen los tres instrumentos que permiten garantizarlo como se explicita en su Artículo 3. Principio de transparencia retributiva:

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Si bien esta obligatoriedad está asignada al personal laboral, en esta ocasión y para el cálculo de las diferencias salariales, se han tomado como referencia los salarios de todo el personal municipal independientemente de relación laboral, salvo las personas adscritas a Empleo Social Protegido. Es decir, no se han diferenciado el personal funcionario de carrera o interino, el personal laboral o eventual en los cálculos de medias salariales y complementos.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar cuenta con un programa de gestión de nóminas que permitiría un análisis detallado de las variables que se estipulan como obligatorias según el Real Decreto 902/2020.

Para el análisis de la política retributiva sólo ha sido posible contar con la documentación publicada por el Gobierno de Navarra, incluida la Plantilla Orgánica y es, por tanto, un análisis de los **salarios previstos y no de los efectivamente percibidos** por la plantilla.

Los aspectos de los que no es posible disponer de información y, por tanto, realizar un análisis de género de lo realmente percibido en 2021 son los siguientes:

- Permisos y excedencias. Sin este tipo de datos no es posible calcular las percepciones salariales de manera normalizada o anualizada.
- Percepciones de complementos salariales asociados a la antigüedad (quinquenios o trienios). No se dispone de los datos de antigüedad de la totalidad de la plantilla.
- Complementos como jefatura de negociado, jefatura de sección, festivos, etc.
- Percepciones extrasalariales referidas a las bajas por Incapacidad Temporal, dietas u otros definidos por el Ayuntamiento.
- Horas extra realizadas por cada persona de la plantilla (laboral, festiva o nocturna).

En ausencia de dichos datos, el análisis se realiza sobre las tablas de retribuciones del Gobierno de Navarra de 2021 y la asignación de éstas a la plantilla según sus características recogidas en la Plantilla Orgánica del Ayuntamiento de Estella para 2021. Es decir, es un análisis “de lo que se debería percibir” pero no de lo “realmente percibido”.

De esta manera, se muestra los datos estimados en relación a:

1. Salario base y bruto de la Plantilla.
2. Percepción de complementos.

Salario base y bruto de la plantilla.

De acuerdo al Convenio de Personal Laboral y Acuerdo Colectivo para el personal funcionario y contratado administrativo al servicio del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar, según su Artículo 16 (en ambos casos):

Las retribuciones salariales básicas de los distintos niveles o grupos serán las que se determinen en las correspondientes leyes de presupuestos generales para el personal funcionario y contratado administrativo al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

A continuación, se muestran las **diferencias salariales estimadas** a partir de las fuentes facilitadas por el Ayuntamiento: Tabla de retribuciones del Gobierno de Navarra para el 2021 y la Plantilla Orgánica del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar. Para el cálculo de la diferencia salarial se ha utilizado, en este caso, la siguiente fórmula⁸:

$$\text{Diferencia salarial} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

⁸ Tomado de: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. "Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Guía de uso". 2015.

Donde un resultado positivo indica una diferencia a favor de los hombres y negativo a favor de las mujeres. En este caso, un resultado positivo indica una diferencia a favor de los hombres y negativo a favor de las mujeres; a diferencia de cómo se interpreta en el caso del cálculo del GAP:

>0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.

=0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

<0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.

Las medias de **salario base** obtenidas son las que se incluyen a continuación:

Medias estimadas salario base.				
	Total	M	H	Diferencia salarial
Salario Base	20.068,11€	19.912,60 €	20.244,36 €	1,64%

La diferencia salarial encontrada es prácticamente nula con un valor de 1,64%, muy lejos del 25% que exigiría una explicación de los factores asociados a la misma. En cualquier caso, esta diferencia podría explicarse por una ocupación desigual de los diferentes puestos de trabajo (y su correspondiente asignación a distintos niveles) por parte de las mujeres y los hombres que ocupan la plantilla.

Además, la única persona eventual que existe en la plantilla del Ayuntamiento es un hombre y cuenta con un salario base significativamente superior al resto. En este caso, solo tiene asignado un complemento de los siete que se especifican en la plantilla orgánica. Es decir, el grueso de las percepciones recibidas se encuentra en el salario base a diferencia del resto de la plantilla que cuenta con mayor número de complementos asignados y, por tanto, las percepciones están más repartidas entre los diferentes conceptos salariales.

En relación a las percepciones salariales **por grupos profesionales no existe diferencia alguna** ya que todas las personas tienen asignado el mismo salario base dependiendo del nivel tal y como se recoge en el documento de la Plantilla Orgánica como es la Tabla de retribuciones del Gobierno de Navarra para el 2021.

Se muestran a continuación las medias del **salario bruto** de la plantilla (salario base más complementos salariales):

Medias estimadas salario bruto.				
	Total	M	H	Diferencia salarial
Salario Bruto	29.724,78 €	28.126,37 €	31.536,32 €	10,81%

En este caso, la diferencia salarial aumenta hasta el 10,81% a favor de los hombres, atribuible a la percepción de los diferentes complementos salariales asignados a los diferentes puestos. En este caso, la aplicación de los complementos beneficia más al personal masculino. Para un análisis más pormenorizado de esta realidad será necesario ver el detalle de la percepción de los diferentes complementos que se aborda en el siguiente párrafo.

Percepción de complementos.

Como se mencionaba anteriormente, según el documento de la plantilla orgánica, están establecidos ocho complementos salariales diferentes. Además, hay otros que no se han podido calcular o estimar como los trienios (para el personal laboral) o los quinquenios (para personal funcionario) ya que no se dispone de información de la "antigüedad" de la totalidad de la plantilla. Se desconoce si se están aplicando, aunque se prevé que sí, pero no se dispone de datos para su estimación. De otros complementos como el asignado a Jefatura de Negociado o de Sección, las cuotas de Derechos Pasivos, MUFACE/MUGEJU o Ayuda Familiar tampoco se dispone de información. De todos los complementos que se detallan a continuación, se señalan en **negrita** los que se mencionan de manera específica en el Convenio y el Acuerdo Colectivo:

Complementos <u>con</u> información para estimar	Complementos <u>sin</u> información para estimar
Nivel	Antigüedad (Trienios y Quinquenios)
Grado	Jefatura de Negociado
Puesto de Trabajo	Jefatura de Sección
Dedicación exclusiva	Derechos Pasivos
Incompatibilidad	MUFACE/MUGEJU
Prolongación de Jornada	Ayuda Familiar
Específico	Turnicidad
Especial de Riesgo	Nocturnidad

Teniendo en cuenta lo anterior se reflejan sólo los complementos estimados que se muestran en el documento de Plantilla Orgánica. Con respecto al complemento de Grado, según los presupuestos generales para el personal funcionario y contratado administrativo al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para el 2021, se determina un porcentaje sobre el salario base de un 9% de aplicación al personal funcionario. Sin embargo, de acuerdo al documento de la Plantilla Orgánica, se reflejan porcentajes que oscilan entre el 1 y el 7%, aplicados a diferentes puestos, en ocasiones a personal funcionario (no a la totalidad) y en otras a personal laboral (no a la totalidad).

La percepción de complementos por parte de la plantilla se detalla, según el tipo de complemento, en la siguiente tabla:

Medias salario percepciones complementos estimada				
	Total	M	H	Dif. salarial
Complemento de Nivel	1.208,16 €	1.560,12 €	809,27 €	-92,78%
Complemento de Grado	463,25 €	428,88 €	502,22 €	14,60%
Complemento de Puesto	5.181,72 €	5.275,09 €	5.075,90 €	-3,92%
Complemento de Exclusividad	475,79 €	298,53 €	676,68 €	55,88%
Complemento de Incompatibilidad	100,92 €	189,98 €	0,00 €	-
Complemento de Prolongación de Jornada	63,89 €	87,27 €	37,39 €	-133,41%
Complemento Específico	2.082,77 €	340,91 €	4.056,88 €	91,60%
Complemento Especial de Riesgo	80,16 €	32,99 €	133,63 €	75,31%
Totales	9.656,67 €	8.213,77 €	11.291,96 €	27,26%

Según los datos de la tabla anterior la diferencia salarial media vinculada a las medias estimadas de los complementos es de un 27,26%, en este caso a favor de los hombres. Si se observan las diferencias salariales de cada uno de los complementos se puede apreciar cómo los complementos de Incompatibilidad, Prolongación de Jornada y de Nivel benefician, en términos generales, a las mujeres mientras que los Complementos Específico y de Especial Riesgo a los hombres.

- El **complemento de Incompatibilidad** afecta a una sola persona que es mujer, aunque el peso que éste tiene sobre el total de complementos es reducido ya que la media es de 100,92€.
- El **complemento de Prolongación de Jornada** a dos mujeres y un hombre, siendo una de las mujeres de nivel A (mientras que las otras dos personas de nivel D) y, por tanto, la cuantía correspondiente es muy superior ya que el salario base sobre el que se calcula el 10% de este complemento es superior (también en este caso, el peso sobre el total de complementos es muy limitado con un valor medio de 63,89€).
- En relación al **complemento de Nivel**, aplicado a los grupos C y D (12%), la explicación de la diferencia salarial se deriva del mayor número de mujeres encuadradas en el nivel C con respecto al resto. De la misma manera que sucede con el complemento de Prolongación de Jornada, al aplicarse el 12% sobre el salario base, la diferencia resulta positiva a favor de las mujeres.
- Con respecto a los **complementos Específico y de Especial Riesgo**, en el caso del primero la diferencia resultante deriva del hecho de que éste se aplica sólo a personal del Área de Protección Ciudadana (salvo Jefatura de Policía y Oficial de Administración) que está compuesto por personal masculino casi en su totalidad. En el caso del complemento de Especial Riesgo, este afecta únicamente a personal Empleado de Servicios Múltiples (salvo Jefatura de Servicio) que también está ocupado, fundamentalmente, por personal masculino.
- Por último, el complemento que obtiene una menor diferencia salarial es el de **Puesto** que según las estimaciones de la plantilla orgánica se aplica a toda la plantilla salvo el personal eventual.

En el Ayuntamiento de Estella-Lizarra no existe registro de horas extraordinarias realizadas por la plantilla, pero se conocen quién las realiza.

Teniendo en cuenta la composición de la plantilla y las aportaciones realizadas desde el Área de Gestión de Personal, las horas extra son realizadas mayormente por el personal masculino ya que son lo que están mayoritariamente a las áreas mencionadas, como policía y brigada, a excepción de las otras dos áreas y que se refieren a puestos específicos, técnica de deportes, técnica de industria y técnica de igualdad.

7. Conciliación y corresponsabilidad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce en su artículo 44 los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

En la misma línea, en su artículo 14.8 fija como criterio general de actuación de los poderes públicos:

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

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es una de las preocupaciones que se expresa de manera constante y un reto que debe ser abordado desde las políticas y actuaciones para la Igualdad. El equilibrio entre el tiempo que una persona dedica a su vida privada (relaciones sociales y desarrollo personal), a su vida familiar (hogar y cuidados) y el tiempo que dedica a su trabajo es una cuestión estructural que afecta a toda la sociedad en su conjunto y a cada persona en particular.

Las medidas de conciliación están incluidas en el Convenio Colectivo y el Acuerdo Colectivo y se han visto ampliadas por distintas normativas desde su última actualización el 13 de noviembre de 2018.

El apartado que se describe a continuación está organizado en los siguientes puntos:

1. Documentos que regulan los permisos de conciliación.
2. Conocimiento de las medidas de conciliación por parte de la plantilla.
3. Solicitud y uso de medidas de conciliación por parte de la plantilla.
4. Dificultades para la conciliación percibidas por la plantilla.

Documentos que regulan los permisos de conciliación.

El Convenio Colectivo y el Acuerdo Colectivo vigentes en la actualidad en su artículo 9. Licencias y permisos retribuidos establece que "*estos serán las que tengan establecidos el Gobierno de Navarra para su personal empleado de acuerdo con D.F. 11/2009 de 9 de febrero, tanto para el personal funcionario como laboral*".

Se hace una extensa relación de las medidas de conciliación o permisos retribuidos y las causas que justifican su solicitud. Así mismo se señala que la denegación de permisos y licencias será siempre motivada. El silencio de la administración supondrá la autorización implícita.

Conocimiento de las medidas de conciliación por parte de la plantilla.

Se ha consultado a la plantilla sobre el conocimiento de algunas de las medidas de conciliación más solicitadas. En este listado se incluyó el teletrabajo que, aunque no forma parte de la batería de medidas contempladas en el Convenio y Acuerdo colectivo sí se utilizó durante el confinamiento domiciliario establecido por el Estado de Alarma entre los meses de marzo y junio de 2020.

La información sobre esta cuestión se incluye en la siguiente tabla:

Conocimiento —por parte de la plantilla—de las medidas de conciliación que existen en el Ayuntamiento								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Si, todas	2	0	0	2	9,1%	0,0%	0,0%	5,6%
Si, bastantes	7	5	1	13	31,8%	41,7%	50,0%	36,1%
Algunas	13	5	1	19	59,1%	41,7%	50,0%	52,8%
Ninguna	0	2	0	2	0,0%	16,7%	0,0%	5,6%
Totales	22	12	2	36	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Un 41,7% de la plantilla que ha respondido a esta cuestión afirma conocer todas o bastantes de las medidas de conciliación que están disponibles en el Ayuntamiento. Únicamente un 9,1% de las mujeres afirma conocer todas las medidas frente a un 0,0% de los hombres.

Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se observan en las categorías "algunas" y "ninguna". En el primer caso hay una diferencia de más de 17 puntos, siendo las mujeres las que mantienen un porcentaje más alto. Por otra parte, no hay ninguna mujer que no conozca ninguna medida y, por el contrario, están en esta situación el 16,7% de los hombres consultados.

Las mujeres citan las medidas de:

- Flexibilización de horario.
- Permiso de maternidad.
- Permiso de lactancia.
- Reducción de jornada laboral para cuidados de hija/o hijo menor 12 años.
- Excedencia para el cuidado de menores.
- Reducción de jornada y adaptación de jornada.

En el caso de los hombres, no se ha recogido información, únicamente se menciona puntualmente el teletrabajo.

Se presentó un listado de las medidas de conciliación habitualmente solicitadas para establecer el nivel de conocimiento sobre las mismas por parte de las mujeres y hombres de la plantilla. La información recogida se presenta en la siguiente tabla:

Conocimiento de medidas de conciliación de las que se dispone en el Ayuntamiento				
Medidas	M	H	Otros	Total
Permiso de maternidad	71,4%	64,3%	100,0%	70,5%
Permiso de paternidad	60,7%	64,3%	100,0%	63,6%
Flexibilización del horario de trabajo	60,7%	64,3%	50,0%	61,4%
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años o con discapacidad física o psíquica)	60,7%	42,9%	50,0%	54,5%
Excedencia por cuidado de menores	60,7%	35,7%	50,0%	52,3%
Permiso retribuido por lactancia de hijos menores de 12 meses	57,1%	42,9%	50,0%	52,3%
Excedencia por cuidado de mayores dependientes	53,6%	35,7%	50,0%	47,7%
Teletrabajo	39,3%	35,7%	50,0%	38,6%
Adaptación de jornada o elección de turnos	25,0%	35,7%	0,0%	27,3%

Se han ordenado según aquellas que han sido marcadas preferentemente en el cuestionario. Las más conocidas son el permiso de maternidad y de paternidad, seguida por las medidas para la flexibilización del horario de trabajo.

Si atendemos a las diferencias entre mujeres y hombres podemos destacar cómo el conocimiento de las medidas dedicadas a las tareas de cuidado de menores o mayores dependientes es —en todos los casos— superior en el caso de las mujeres.

También algunas de las medidas son conocidas en mayor medida por los hombres que por las mujeres, estas son —por este orden—, la adaptación de jornada o elección de turnos, el permiso de paternidad y la flexibilización del horario de trabajo.

Solicitud y uso de medidas de conciliación.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarra pone a disposición de la plantilla diversas medidas de conciliación que responden a sus diferentes situaciones y necesidades. Las siguientes tablas recogen los datos aportados sobre la solicitud y el uso de las mismas por parte de mujeres y hombres:

	Solicitud de medidas de conciliación							
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	5	1	0	6	21,7%	8,3%	0,0%	16,2%
No	18	11	2	31	78,3%	91,7%	100,0%	83,8%
Totales	23	12	2	37	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Un 16, 2% de la plantilla que ha aportado información afirma haber solicitado medidas de conciliación, siendo un 21,7% mujeres y un 8,3% hombres.

También se consultó por las razones para no hacer uso de las medidas de conciliación que se ponen a disposición de la plantilla. El no uso de las medidas puede responder a diferentes razones: por una parte a la falta de motivación y, por otra, a otros motivos sobre los que se pretendía indagar en el cuestionario. La información recogida se presenta en la siguiente tabla:

Razones del no uso de las medidas de conciliación								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
No las he necesitado	11	7	1	19	68,8%	87,5%	50,0%	73,1%
Otros motivos	5	1	1	7	31,3%	12,5%	50,0%	26,9%
Totales	16	8	2	26	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Una mayoría de la plantilla, un 73,1%, afirma no haber necesitado hacer uso de las medidas de conciliación, siendo superior el porcentaje de hombres. Por el contrario, un 26,9% de la plantilla reconoce que el no uso atiende a otras razones, sobre las que se ha consultado específicamente.

Las razones que se argumentan para no solicitar o no hacer uso de las medidas se relacionan mayoritariamente con las condiciones del puesto.

Las mujeres hacen alusión a las consecuencias de su ausencia en el puesto debido a necesidades de conciliación, ya que en ningún caso se contempla la posibilidad de proponer sustituciones para asumir las funciones del puesto. El problema se centra en la escasez de personal y la ausencia de una política de sustitución.

Los hombres mencionan similares problemas para la solicitud de medidas de conciliación, haciendo una referencia expresa a la dificultad para dar respuesta a los requerimientos del puesto en relación a la disponibilidad.

En el año 2021 se cursaron varias instancias de agentes de policía para solicitar unos turnos concretos para la conciliación de su vida familiar. Expresaban su deseo de trabajar de mañana y noche, otros tarde y noche, otro solo de mañanas y, en otros casos, solicitaban no coincidir entre ellos atendiendo a la custodia compartida de las hijas e hijos.

Se resolvió —desde Alcaldía— denegar las solicitudes de elección de turnos de trabajo ya que se estimaba que *"atender a las pretensiones de los solicitantes suponía una grave afección a la organización y prestación del servicio de policía; que en todo caso son las necesidades del servicio las que han de ser tenidas en cuenta para acceder solicitudes como las presentadas"*.

Por último, desde área de igualdad se realizó un informe, a solicitud de una de las personas interesadas, instando a respetar los derechos en materia de conciliación en todas las áreas,.

Dificultades para la conciliación percibidas por la plantilla.

Con la finalidad de poder concretar si las necesidades de conciliación colisionan con las necesidades de desempeño del puesto de trabajo se ha preguntado a mujeres y hombres sobre las posibles dificultades para compatibilizar ambos espacios. La información recogida se muestra en la siguiente tabla:

Presencia de dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	3	3	0	6	13,6%	25,0%	0,0%	16,7%
A menudo	1	2	0	3	4,5%	16,7%	0,0%	8,3%
Ocasionalmente	11	5	1	17	50,0%	41,7%	50,0%	47,2%
Nunca	7	2	1	10	31,8%	16,7%	50,0%	27,8%
Totales	22	12	2	36	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Un 25,0% de la plantilla que ha respondido a esta cuestión afirma tener dificultades (sí o a menudo); un 47,2% de manera ocasional y un 27,8% manifiesta que nunca se presentan dificultades.

Si atendemos a la diferencias en las respuestas dadas a esta cuestión por mujeres y hombres llama la atención una tendencia que no coincide con estudios realizados en torno a este ámbito y que de manera reiterada recogen expresiones de un mayor reconocimiento de dificultades para la conciliación por parte de las mujeres.

Se observa cómo un 18,2% de las mujeres reconocen que sí tienen dificultades (sí o a menudo) frente a un 41,7% de los hombres. En este mismo sentido, un 58,4% de los hombres afirman no tener dificultades nunca o de manera ocasional, frente a un 81,8% de las mujeres.

Se ha recogido comentarios que nos permiten identificar dónde se encuentran las barreras para la conciliación de los tiempos. Las mujeres mencionan concretamente las siguientes:

- las necesidades de las horas de trabajo que se deben realizar fuera del horario habitual;
- la jornada partida;
- los momentos de "picos" de trabajo que obligan a trabajar fuera del horario (proyectos, subvenciones, relaciones con empresas...); y
- el exceso de trabajo.

Se expresan opiniones en sentido contrario. Por una parte, se reconoce que el horario y las condiciones horarias sí permiten la conciliación de los tiempos. Pero por otra, se menciona la imposibilidad de disponer de esa flexibilidad en algunos puestos, lo que constituye un claro obstáculo para la conciliación.

Los hombres que han aportado información cualitativa refieren la falta de personal como una condición que obliga a concentrar turnos y no atender a las necesidades de la plantilla. Se menciona la dificultad para conciliar de manera generalizada y, más en concreto, cuando surge algún imprevisto al que hay que dar respuesta desde el entorno familiar.

8. Condiciones y salud laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales establece la obligatoriedad de la parte empleadora para la protección a las personas trabajadoras frente a posibles riesgos en el entorno de trabajo. La citada Ley tiene por objeto "*promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo*".

Los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a mujeres y hombres, cuestión que se deberá tener en cuenta en la definición de las prácticas preventivas. Como se menciona desde el Instituto Navarro de Salud Laboral:

"En las últimas décadas, las mujeres han ido incrementando considerablemente su presencia en el mercado laboral (...). Sin embargo, este aumento no ha ido acompañado de una integración de la variable género en la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Tampoco ha sido suficiente hasta ahora el desarrollo de la epidemiología laboral y de otras cuestiones de salud laboral referidas al sexo femenino".

En este apartado se analizan diferentes aspectos vinculados a las condiciones y salud laboral. No ha sido posible realizar análisis del nivel de absentismo ni de las causas debido a que no hay registro a tal efecto (o no está actualizado). Así mismo se incluye información sobre el tratamiento de las situaciones de violencia contra las mujeres y el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Tipo de jornada laboral.
 2. Análisis de bajas por incapacidad temporal.
 3. Consideración de situaciones de violencia contra las mujeres y medidas específicas.
 4. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
-

Tipo de jornada laboral.

La plantilla en su conjunto está compuesta por 96 personas de las cuales 51 son mujeres y 45 hombres. Dentro de la tipología de Régimen Jurídico y Contrataciones del Ayuntamiento se establece que:

- Jornada completa: Personal Funcionario, Personal Laboral Fijo, Contrato administrativo en interinidad, Contrato laboral temporal en interinidad y Personal Eventual; y
- Jornada Parcial: Contrato laboral temporal en interinidad tiempo parcial, Contrato laboral tiempo parcial y Laboral fijo de carácter discontinuo a tiempo parcial.

No se disponen de datos del número total de mujeres y hombres que se encuentran en **situación de reducción de jornada** laboral por lo que, en esta ocasión, al igual que en otros apartados, se muestran la información a partir del documento de la Plantilla Orgánica y que se reflejan en la siguiente tabla:

Tipo de Jornada	Nº			%		GAP
	M	H	Total	M	H	
Personal a tiempo completo	47	45	92	92,2%	100,0%	-7,8
Personal a tiempo parcial	4	0	4	7,8%	0,0%	7,8
Totales	51	45	96	100,0%	100,0%	

En la tabla anterior se observa un GAP de 7,8, siendo las mujeres las únicas que se encuentran en una situación de contratación a tiempo parcial. Estas cuatro situaciones de contratación temporal se encuentran en el Área de Servicios Generales (1 Contrato laboral tiempo parcial); Área de Educación, Cultura, Juventud y Deportes (1 Contrato laboral tiempo parcial y 1 Laboral fijo de carácter discontinuo a tiempo parcial) y Área de Bienestar Social (1 Contrato laboral temporal en interinidad tiempo parcial).

Análisis de bajas por incapacidad temporal.

Según el Decreto Foral legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, en su Artículo 37 expresa:

- 1. Los funcionarios que no puedan prestar servicio por causa de enfermedad o accidente percibirán la retribución que reglamentariamente se determine.*
- 2. Asimismo será objeto de regulación reglamentaria la duración de dichas situaciones y los grados, circunstancias, y efectos de las incapacidades que pudieran derivarse de las mismas.*

Se han analizado los datos disponibles de los años 2018, 2019 y 2020. Los datos facilitados se refieren a procesos sin una identificación (nominal o a través de clave de la persona) por lo que no es posible realizar cálculos referidos a porcentajes sobre el total de la plantilla. Además, se ha de señalar que los datos referidos a 2020 vienen influidos por la situación de pandemia debido al COVID-19.

De esta manera se muestran a continuación los datos de bajas con medias de los días:

Bajas por Incapacidad Temporal	2018			2019			2020		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Nº total de procesos	57	47	104	42	37	79	53	43	96
Nº total días	1.226	1.022	2.248	853	1.188	2.041	864	896	1.760
Media de días	21,51	21,74	21,62	20,31	32,11	25,84	16,30	20,84	18,33
Diferencia	0,24			11,80			4,54		

De acuerdo a la tabla anterior, se puede observar cómo el número de procesos registrados es superior en las mujeres en los tres años de los que se dispone de datos mientras que la media de duración de los mismos es superior en los hombres en todos los casos.

Se muestran a continuación algunos de los motivos de las bajas según el registro facilitado por el Ayuntamiento correspondientes a los años 2019 y 2020.

Motivos de bajas		
	Mujeres	Hombres
2019	Maternidad (2)	Recaídas (3)
	Accidente de trabajo (4)	Accidente de trabajo (3)
	Fin contrato (1)	
2020	Recaídas (3)	Recaídas (3)
	Accidente de trabajo (1)	Accidente de trabajo (2)
	Anulación de alta (1)	COVID (8)
	COVID (9)	

Consideración de situaciones de violencia contra las mujeres y medidas específicas.

Las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género tienen a su disposición una serie de medidas dirigidas a conciliar sus responsabilidades laborales con sus necesidades de protección y recuperación. Así se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE nº 313 de 29 de diciembre de 2004).

Si bien no existe obligación de informar a la plantilla sobre dichas medidas por parte de las organizaciones que contratan personas, se considera una buena práctica en la materia. Ésta contribuye a la erradicación de la violencia contra las mujeres habilitando medidas orientadas a facilitar la independencia económica de las mujeres como un factor fundamental en los procesos de recuperación.

Desde el Ayuntamiento de Estella-Lizarra se informa que sí se han dado a conocer dichas medidas y no han sido solicitadas en ningún caso entre los años 2019 y 2020 o, al menos, no hay constancia de ello.

Con el fin de analizar el alcance de las diferentes actuaciones de difusión se preguntó en el cuestionario por el grado de conocimiento de estas. La información aportada se recoge en la siguiente tabla:

Grado de conocimiento de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 1/2004 ⁹								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí	3	2	0	5	15,8%	18,2%	0,0%	15,4%
Bastantes	6	1	0	7	31,6%	9,1%	0,0%	7,7%
Algunas	8	6	1	15	42,1%	54,5%	50,0%	53,8%
Ninguna	2	2	1	5	10,5%	18,2%	50,0%	23,1%
Totales	19	11	2	32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La información anterior refleja que un 23,1% **conoce las medidas** o conoce **algunas** de ellas. Si se observan los porcentajes en cada uno de los grupos se comprueba cómo este es superior en el de las mujeres con un 47,4%, mientras que en el de los hombres es de un 27,3%.

Por otro lado, un 76,9% de las personas que respondieron al cuestionario expresa que solo conoce **algunas** o **ninguna** de las medidas, el 72,7% dentro del grupo de hombres y el 52,6% de las mujeres. Esta realidad puede atribuirse a dos factores:

- Las estrategias de difusión no han sido del todo adecuadas.
- Las personas destinatarias de dicha información no se sienten interpeladas o consideran que no es una información relevante para su situación o sus entornos laborales.

Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

De acuerdo al Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Asimismo, en la misma norma, en su Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo se establece:

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

⁹ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en materia de Derechos laborales y de Seguridad Social.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar ha sido pionero a la hora de poner en marcha diferentes actuaciones y estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la propia organización interna. Así lo demuestra, entre otras, la aprobación del I Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo el 8 de enero de 2015.

Además, se ha realizado formación durante el año 2021 sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo al Comité de Empresa.

Durante el proceso de trabajo del presente Diagnóstico se ha estado elaborando el II Protocolo entre los meses de mayo a noviembre de 2021. El pasado 3 de marzo de 2022 se procedió a aprobar el **II Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar**.

Este protocolo tiene un índice cuyos principales contenidos son:

- Compromisos.
- Ámbito de aplicación.
- Normativa.
- Definiciones.
- Procedimiento de garantía.
- Faltas y sanciones.
- Seguimiento y evaluación.
- Anexos.

A fin de disponer de información sobre el conocimiento que la plantilla tiene sobre la existencia y procedimientos establecidos en el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, se preguntó a la misma, a través del cuestionario. La información recogida se refería fundamentalmente al I Protocolo ya que el segundo estaba en proceso de elaboración en el momento de su cumplimentación por parte de la plantilla. A pesar de haber preguntado de manera diferenciada por el acoso sexual y por el acoso por razón de sexo, los datos obtenidos son idénticos en ambos casos. Se muestra por tanto a continuación una única tabla con las dos cuestiones:

Grado de conocimiento de las medidas para prevenir o actuar contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la plantilla por parte del Ayuntamiento								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
SÍ	8	3	1	12	40,0%	30,0%	50,0%	37,5%
NO	2	4	1	7	10,0%	40,0%	50,0%	21,9%
NS/NC	10	3	0	13	50,0%	30,0%	0,0%	40,6%
Totales	20	10	2	32	100%	100%	100%	100%

Un 37,5% conoce las medidas para prevenir y actuar contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Dentro del grupo de mujeres, este porcentaje se eleva al 40,0% y en el grupo de hombres se reduce al 30,0%. Por otro lado, un 62,5% no conoce o no sabe/no contesta en relación al conocimiento de medidas. Este porcentaje resulta elevado y los motivos de ello pueden atribuirse a:

- deficiencias de los sistemas de difusión o,
- a la percepción de la plantilla de no considerarlo como un “asunto” que le afecte o se produzca en el Ayuntamiento.

Al preguntar de manera concreta por lo que se ha hecho, las respuestas varían y pueden agruparse en:

- la existencia del I Plan de Igualdad Interno,
- la puesta en marcha de diversas actuaciones para promover la igualdad de género o reducir los estereotipos sexistas,
- la realización de formación,
- la existencia del protocolo de acoso (el vigente y el nuevo que se está elaborando),
- la plataforma que se utiliza para gestionar las situaciones de acoso y
- la distribución de carteles informativos.

Se indagó, así mismo, sobre el nivel de información sobre las estrategias que es necesario poner en marcha en el caso de identificarse una situación de acoso sexual o por razón de sexo. La información aportada se refleja en la siguiente tabla:

Grado de conocimiento sobre qué hacer en caso de producirse una situación de acoso sexual o por razón de sexo								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
SÍ	10	6	1	17	50%	60%	50%	53,1%
NO	5	3	1	9	25%	30%	50%	28,1%
NS/NC	5	1	0	6	25%	10%	0%	18,8%
Totales	20	10	2	32	100%	100%	100%	100%

Los porcentajes correspondientes a respuestas afirmativas en este caso son superiores a las obtenidas en relación al conocimiento de las medidas puestas en marcha por parte del Ayuntamiento, un 53,1% y un 37,5% respectivamente.

El tema del acoso ya sea sexual o por razón de sexo, es un tema complejo ya que se desarrolla generalmente en espacios privados y conllevan muchos estereotipos y prejuicios en torno al papel de la víctima lo que dificulta su visibilización y, en consecuencia, su denuncia. Con la finalidad de conocer si en el Ayuntamiento se ha identificado algún caso se plantearon dos preguntas en el cuestionario.

En el caso del conocimiento de alguna situación de acoso por razón de sexo las respuestas al cuestionario fueron las que se detallan en la siguiente tabla:

Conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo dentro del Ayuntamiento								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí y se ha denunciado	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sí, pero no se ha denunciado	0	1	0	1	0,0%	10,0%	0,0%	2,9%
No	16	7	1	24	72,7%	70,0%	50%	70,6%
NS/NC	6	2	1	9	27,3%	20,0%	50%	26,5%
Totales	22	10	2	32	100%	100%	100%	100%

Únicamente en un caso —por parte de un hombre— se informa de conocer un caso pero que no ha sido denunciado. El resto de las personas consultadas comunican que no tienen conocimiento de ningún caso o no aportan información al respecto.

En el caso del conocimiento de alguna situación de acoso sexual las respuestas al cuestionario fueron las siguientes:

Conocimiento de algún caso de acoso sexual dentro del Ayuntamiento								
	Nº				%			
	M	H	Otras/os	Total	M	H	Otras/os	Total
Sí y se ha denunciado	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sí, pero no se ha denunciado	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
No	16	8	1	25	72,7%	80,0%	50%	73,5%
NS/NC	6	2	1	9	27,3%	20,0%	50%	26,5%
Totales	22	10	2	32	100%	100%	100%	100%

Todas las respuestas son negativas o no sabe/no contesta no existiendo, por tanto, ninguna respuesta afirmativa. Los comentarios registrados sobre este aspecto giran en torno al no conocimiento de casos o a la existencia de estos pero que se evitan “como si no pasara nada”.

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y RESPONSABLES DE EJECUCIÓN.

A continuación se presentan las medidas a emprender durante el periodo de vigencia del II Plan Interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2023-2026 del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar.

Cualquier cambio que se pretenda emprender en la cultura y gestión de una organización requiere de una serie de requisitos para que éste se produzca:

- Que se disponga de las condiciones adecuadas para el cambio (que se PUEDA realizar el cambio).
- Que se desee y se tenga motivación para realizar el cambio (que se QUIERA cambiar).
- Que se tengan capacidades para generar los cambio (que se SEPA cómo realizar los cambios).

En este sentido las medidas del II Plan de Igualdad Interno se han diseñado y estructurado basándose en dicha lógica: PODER, QUERER y SABER. Esta lógica es la que se ha tenido en cuenta para dotar de estructura a las tres Áreas que ordenan las medidas.

Las medidas dirigidas a generar las condiciones adecuadas para generar los cambios (PODER) se desarrollan en el primer Área. Es necesaria la creación o modificación de **estructuras** específicas, de **procesos** con los que viene actuando la administración local y de **herramientas** concretas para abordar cuestiones específicas que antes no se contemplaban.

Por otro lado, la disposición a generar dichos cambios (QUERER) está estrechamente ligada a las actitudes tanto de la plantilla como de las personas que ostentan determinadas responsabilidades dentro de la organización. En este sentido, la **información** y la **comunicación** sobre cómo es la realidad en materia de igualdad dentro de la organización es clave para “remover” actitudes hacia los cambios en pro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último, es imprescindible disponer de capacidades para saber cómo proceder a la hora de generar los cambios deseados (SABER). Para ello es necesario que las acciones de formación (o capacitación) sean **accesibles** a todas las personas a las que van dirigidas. Además, algunas acciones formativas irán dirigidas a **toda la plantilla** (con un componente también de sensibilización) mientras que otras irán dirigidas a **personas específicas** que tienen responsabilidades concretas en la implantación de medidas del plan.

En cada línea se han definido **OBJETIVOS**, que serán los cambios que se pretenden conseguir con la implantación de medidas. Es necesario recordar que los objetivos son los que han de servir de guía de las medidas. Éstas podrán ser suprimidas o modificadas cuando así lo requieran las circunstancias pero siempre deberán ser los objetivos los que orienten la determinación de las medidas.

Se muestran a continuación las Áreas y Líneas de Actuación de las medidas del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar aprobado en la Comisión Negociadora el 17 de noviembre de 2022. Se adjunta en el Anexo III el acta de dicho acuerdo.

ÁREAS	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	Nº MEDIDAS
1. ESTRUCTURAS, PROCESOS Y HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN MUNICIPAL.	1.1. Creación de estructuras y/o modificación de las existentes.	6
	1.2. Creación de procedimientos de gestión interna.	6
	1.3. Modificación de los procedimientos existentes.	14
	1.4. Herramientas para un análisis de género de la gestión interna.	12
2. MEJORA DEL USO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA INFORMACIÓN.	2.1. Perfeccionamiento en el uso de un lenguaje inclusivo .	4
	2.2. Mejora de la comunicación sobre el plan de igualdad.	8
	2.3. Información, sensibilización y difusión sobre igualdad en general.	4
3. FORMACIÓN GARANTIZADA PARA TODA LA PLANTILLA	3.1. Mejora de las oportunidades de acceso a la formación mediante una adecuada organización.	5
	3.2. Formación en igualdad para todas las personas de la organización.	4
	3.3. Formación en igualdad para personas con responsabilidades específicas en la gestión municipal.	9
TOTAL MEDIDAS		72

Área 1. Estructuras, procesos y herramientas para la igualdad en la gestión municipal.

Línea 1.1. Creación de estructuras y/o modificación de las existentes.

LÍNEA 1.1. Creación de estructuras nuevas y/o modificación de las existentes.			
OBJETIVO	<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar dispondrá de estructuras adecuadas para una gestión al servicio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</i>		
MEDIDAS	RESPONSAB.	CALENDARIO	
1.1.1. Constitución de la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Estella Lizarrar.	Comisión Negociadora de Plan	2023	
1.1.2. Liberación de tiempos a la Técnica de Igualdad para el desarrollo de algunas de las medidas del Plan de Igualdad mediante la estabilización del puesto de PROMOTORA DE IGUALDAD .	Alcaldía	2023	
1.1.3. Ampliación de la PLANTILLA DEL ÁREA DE PERSONAL/RECURSOS HUMANOS para el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.	Alcaldía	2023	
1.1.4. Creación de MECANISMOS PARA GARANTIZAR UN REPARTO EQUILIBRADO horizontal y vertical de los puestos de responsabilidad política: Concejalías, Comisiones y Órganos Colegiados.	Pleno	2024	
1.1.5. Constitución de TRIBUNALES PARITARIOS en los procesos de selección, siempre que esto sea posible.	Alcaldía Comité de empresa	2023-2026	
1.1.6. Incorporación en las bases de las convocatorias de procesos de selección la obligatoriedad de incluir en los tribunales de selección, al menos, una PERSONA EXPERTA EN SELECCIÓN DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO o, en su defecto, a la Técnica de Igualdad del Ayuntamiento.	Alcaldía Comité de empresa	2024-2026	

Línea 1.2. Creación de procedimientos de gestión interna.

LÍNEA 1.2. Creación de procedimientos.			
OBJETIVO	<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar desarrollará procedimientos para la integración de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en su gestión.</i>		
MEDIDAS	RESPONSAB.	CALENDARIO	
1.2.1. Elaboración del REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO , en el que figuren sus criterios de organización, mecanismos de coordinación y funciones detalladas entre las que se encuentran: ejercer de Observatorio de situaciones de igualdad/desigualdad, así como realizar la dinamización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	Comisión de Seguimiento del Plan	2023	
1.2.2. Diseño de un PROTOCOLO DE SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección e integración del personal.	Personal / Recursos Humanos Igualdad	2024	
1.2.3. Definición de manera objetiva de quién, cómo, cuándo, porqué se recurrirá a la MOVILIDAD FUNCIONAL y las consecuencias en las condiciones laborales de ésta evitando así cualquier tipo de discriminación y haciendo transparente el método para cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Personal / Recursos Humanos	2026	
1.2.4. Incorporación de los resultados del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo para la asignación de las RETRIBUCIONES ACORDES a dichos valores.	Personal / Recursos Humanos	2024	
1.2.5. Implantación de una POLÍTICA DE SUSTITUCIÓN en periodos de gran carga de trabajo de trabajadores/as en situación de baja, especialmente si se trata de una baja por maternidad, paternidad, adopción, riesgo durante el embarazo, etc.	Personal / Recursos Humanos	2023	
1.2.6. Regulación del TELETRABAJO de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 28/2020 como una medida que facilite la conciliación de los tiempos personales y laborales y la mejora las condiciones laborales evitando la perpetuación de roles y a fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla en aquellos puestos donde sea posible.	Personal / Recursos Humanos	2023	

Línea 1.3. Modificación de procedimientos existentes.

LÍNEA 1.3. Modificación de procedimientos.			
OBJETIVO	<p><i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar integrará la perspectiva de género en los procedimientos existentes garantizando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en su gestión.</i></p> <p><i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar integrará la perspectiva de género en los procedimientos existentes garantizando en su gestión la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</i></p>	RESPONSAB.	CALENDARIO
1.3.1. Inclusión de PUBLICIDAD EN LAS OFERTAS DE EMPLEO del compromiso adquirido, por parte del Ayuntamiento, con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.		Personal / Recursos Humanos	2023
1.3.2. Modificación del PROTOCOLO DE ACOGIDA incluyendo:			
II Plan de Igualdad Interno.		Alcaldía	
Medidas de conciliación en vigor.		Personal / Recursos Humanos	2023-2026
II Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.			
Información sobre los derechos laborales y seguridad social de las mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres.			
1.3.3. Seguimiento de la INCLUSIÓN DE CRITERIOS DE IGUALDAD en los procesos de licitación y contratación de empresas proveedoras de servicios o productos.		Contratación	2023-2026
1.3.4. Modificación de los PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN consistentes en:			
Formación en materia de Igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en dichos procesos.		Alcaldía	
Desarrollo de criterios objetivos y homogéneos para ambos sexos en las pruebas de selección.		Personal / Recursos Humanos	2023-2026
Inclusión como criterio que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación del sexo infrarrepresentado .		Todas las Áreas	
1.3.5. SEGUIMIENTO ANUAL DE LAS PROMOCIONES desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción.		Personal / Recursos Humanos Igualdad	2024-2026
1.3.6. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO a los procedimientos de promoción o planes de carrera, explicitando los criterios para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.		Alcaldía Igualdad	2025
1.3.7. ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS PARA LA COMPENSACIÓN CON HORAS/DÍAS libres para los cursos obligatorios que se realizan fuera de la jornada laboral.		Personal / Recursos Humanos	2023-2026
1.3.8. Limitación de la NEGOCIACIÓN INDIVIDUAL O DE DEPARTAMENTOS de las condiciones laborales.		Alcaldía	2025

LÍNEA 1.3. Modificación de procedimientos.

1.3.9. Inclusión en los derechos de conciliación de la posibilidad de poder disfrutar de los diferentes permisos ofrecidos por la empresa, DE FORMA SIMULTÁNEA, AUNQUE AMBOS PROGENITORES TRABAJEN en la misma entidad.	Personal / Recursos Humanos	2023-2026
1.3.10. Establecimiento de criterios para la ORGANIZACIÓN DE REUNIONES que contemplen los tiempos límites de descanso y/o las horas próximas al inicio o la finalización de la jornada.	Todas las Áreas	2023-2026
1.3.11. REVISIÓN DE LA PLANIFICACIÓN PREVENTIVA y vigilancia de la salud desde la perspectiva de género.	Prevención de Riesgos Laborales	2024
1.3.12. Elaboración de un ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO para la prevención de posibles riesgos para la salud teniendo en cuenta las necesidades y diferencias entre mujeres y hombre y, especialmente, en los casos de embarazo, maternidad y lactancia.	Prevención de Riesgos Laborales	2023
1.3.13. Aplicación de las MEDIDAS RECOGIDAS EN LA LEY FORAL 14/2015 , de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres que hacen referencia a los Derechos de las empleadas públicas y de la LEY ORGÁNICA 1/2004 , de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Personal / Recursos Humanos	2023-2026
1.3.14. Aplicación de las DIRECTRICES RECOGIDAS EN LA LEY FORAL 24/2018 , de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra para la elaboración de las pruebas selectivas dirigidas a favorecer la incorporación de las mujeres a la función policial.	Personal / Recursos Humanos	2023-2026

Línea 1.4. Herramientas para un análisis de género de la gestión interna.

LÍNEA 1.4. Herramientas para un análisis de género de la gestión interna.			
OBJETIVO	<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar dispondrá de herramientas que faciliten un análisis desde la perspectiva de género de su gestión.</i>		
MEDIDAS	RESPONSAB.	CALENDARIO	
1.4.1. Creación y mantenimiento de un REGISTRO O BASE DE DATOS específica con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección que contenga al menos: número de vacantes, número de candidaturas, personas preseleccionadas y resultado de cada proceso de selección.	Personal / Recursos Humanos	2024-2026	
1.4.2. Creación y mantenimiento de un REGISTRO desagregado por sexo de las personas que reciben formación especificando la duración, formato, contenidos (título), dentro/fuera de la jornada laboral, puesto de la persona, tipo de contrato y modalidad de la jornada.	Personal / Recursos Humanos	2024-2026	
1.4.3. Implantación de una CONSULTA ANUAL a la plantilla sobre necesidades formativas ligadas a su puesto y en relación con el trabajo con perspectiva de género e incorporación de los resultados en la FORMACIÓN CONTÍNUA .	Personal / Recursos Humanos Todas las Áreas	2024-2026	
1.4.4. Aplicación de un SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO con perspectiva de género dirigido a determinar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización.	Personal / Recursos Humanos	2023	
1.4.5. Adaptación del software de nóminas y/o gestión de personal para la puesta en marcha del REGISTRO RETRIBUTIVO de cada año (según el RD 902/2020), de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo las medias y medianas de los salarios base, complementos y percepciones extrasalariales por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto de manera que permita identificación de brechas.	Personal / Recursos Humanos	2023	
1.4.6. Desarrollo de una AUDITORÍA RETRIBUTIVA de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Personal / Recursos Humanos	2023	
1.4.7. Sistematización en los CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES a cada puesto de manera transparente y precisa.	Alcaldía	2023	
1.4.8. REGISTRO Y SEGUIMIENTO del uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla desagregado por sexo además de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas.	Personal / Recursos Humanos	2024-2026	
1.4.9. ESTUDIO sobre las posibilidades de implantación de MEDIDAS DE CONCILIACIÓN más allá de las establecidas por la legislación vigente (ampliación de permisos, bolsas de horas, adaptaciones de jornada, días libres en fechas especiales, jornada continua, etc.).	Igualdad	2025	
1.4.10. Elaboración de ESTADÍSTICAS PERIÓDICAS , desagregadas por sexo, sobre clima laboral recogiendo y valorando.	Prevención de Riesgos Laborales	2025	

LÍNEA 1.4. Herramientas para un análisis de género de la gestión interna.

1.4.11. ESTUDIO SOBRE LA ETIOLOGÍA DE LAS BAJAS desde la perspectiva de género aplicada al ámbito de la salud.	Prevención de Riesgos Laborales	2025
1.4.12. Mantenimiento de un REGISTRO ACTUALIZADO de las situaciones identificadas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Asesoría Confidencial	2023-2026

Área 2. Mejora del uso del lenguaje, la comunicación y la información.

Línea 2.1. Perfeccionamiento en el uso de un lenguaje inclusivo.

LÍNEA 2.1. Perfeccionamiento en el uso de un lenguaje inclusivo.			
OBJETIVO	<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar velará por un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en sus soportes de difusión y gestión interna.</i>		
MEDIDAS	RESPONSAB.	CALENDARIO	
2.1.1. Adaptación de la denominación de los puestos de trabajo (y su inclusión en todos los documentos) a un LENGUAJE INCLUSIVO eliminando las designaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en la clasificación profesional.	Igualdad	2023	
2.1.2. Seguimiento de la APLICACIÓN DE LA ORDENANZA Municipal Reguladora del uso de un lenguaje no sexista y el fomento de una comunicación inclusiva en todas las comunicaciones realizadas desde el Ayuntamiento.	Igualdad	2023-2026	
2.1.3. Seguimiento de la INCORPORACIÓN DE IMÁGENES de mujeres y hombres que rompan con los estereotipos de género en los soportes de comunicación externa (campañas, guías, folletos, web, etc.).	Igualdad	2025-2026	
2.1.4. Inclusión en la PUBLICIDAD DE LA FORMACIÓN DE IMÁGENES Y LENGUAJE que inviten directamente a participar a las mujeres u hombres, especialmente en aquellos tipos de formación que permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas y viceversa.	Prensa / Comunicación	2025-2026	

Línea 2.2. Mejora de la comunicación sobre el plan de igualdad.

LÍNEA 2.2. Mejora de la comunicación sobre los asuntos del plan de igualdad.			
OBJETIVO	<p><i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar facilitará información adecuada sobre el desarrollo, seguimiento y logros del Plan de Igualdad.</i></p> <p><i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar creará canales de comunicación para la recogida de propuestas sobre el Plan de Igualdad por parte de la plantilla.</i></p>	RESPONSAB.	CALENDARIO
2.2.1.	Desarrollo de una campaña específica de DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	Prensa / Comunicación	2023
2.2.2.	Elaboración de un PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNO e información del Diagnóstico y del II Plan de Igualdad a toda la plantilla en diferentes formatos y canales: presencial, online, en soporte escrito y visual y que garantice que la información sea accesible a toda la plantilla.	Igualdad	2023
2.2.3.	Creación y mantenimiento de un ESPACIO EN LA INTRANET con información actualizada sobre los asuntos abordados desde el II Plan de Igualdad Interno, su desarrollo y seguimiento e incorporando mecanismos de comunicación con Comisión de Seguimiento para hacer llegar propuestas, sugerencias, quejas, etc. por parte de la plantilla.	Informática	2024-2026
2.2.4.	Elaboración y difusión de un INFORME DE TRANSPARENCIA SALARIAL anual que recopile los diferentes puestos existentes en la entidad y la política salarial asociada a los mismos, especialmente los complementos salariales y extrasalariales (y los no recogidos en las tablas de retribuciones del Gobierno de Navarra) para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.	Personal / Recursos Humanos	2023-2026
2.2.5.	Puesta a disposición de la plantilla de los RESULTADOS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO a través de la Representación Legal de las personas trabajadoras.	Alcaldía	2023-2026
2.2.6.	Realizar una COMUNICACIÓN ABIERTA Y PÚBLICA (dentro del Ayuntamiento) a través de la intranet sobre los procesos de promoción, indicando capacidades o competencias objetivas para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidaturas, así como de resolución.	Personal / Recursos Humanos	2025
2.2.7.	Desarrollo de CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN de los permisos, derechos y medidas de conciliación a los que tiene derecho la plantilla según se recoge en el Convenio Colectivo, la normativa vigente y aquellos otros que otorgue el Ayuntamiento mejorando los mínimos establecidos por ley dirigidas especialmente a la plantilla masculina y estableciendo canales formales para su solicitud.	Igualdad	2023
2.2.8.	Desarrollo de CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN , en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para la prevención, detección y actuación dirigidas al conjunto de la plantilla.	Igualdad	2023-2026

Línea 2.3. Información, difusión y sensibilización sobre igualdad en general.

LÍNEA 2.3. Información, difusión y sensibilización sobre igualdad en general.			
OBJETIVO	<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar aumentará el conocimiento en la plantilla sobre las desigualdades entre mujeres y hombres existentes especialmente en el ámbito laboral.</i>		
MEDIDAS	RESPONSAB.	CALENDARIO	
2.3.1. Distribución de información a la plantilla sobre la desigualdad en el ámbito laboral a través de FOLLETOS Y COLOCACIÓN EN PANELES .	Igualdad	2024	
2.3.2. DIFUSIÓN entre la plantilla la LEY FORAL 17/2019 , de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres en lo que compete a la administración.	Igualdad	2024	
2.3.3. Elaboración de una GUÍA INFORMATIVA DE RECURSOS para la conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc.	Igualdad	2023	
2.3.4. Información a toda la plantilla sobre los derechos laborales de las MUJERES SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA contra las mujeres.	Igualdad	2024	

Área 3. Formación garantizada para toda la plantilla.

Línea 3.1. Mejora de las oportunidades de acceso a la formación mediante una adecuada organización.

LÍNEA 3.1. Mejora de las oportunidades de acceso a la formación mediante una adecuada organización.

OBJETIVO	<p><i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar garantizará el acceso de toda la plantilla a la formación en igualdad de condiciones.</i></p> <p><i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar establecerá mecanismos de acción positiva en el acceso a la formación para personas con especial dificultad.</i></p>	
MEDIDAS	RESPONSAB.	CALENDARIO
<p>3.1.1. Establecimiento de mecanismos para el desarrollo de las ACCIONES FORMATIVAS DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, ya sea presencial u online, siempre que el curso lo permita.</p>	Todas las Áreas	2023-2026
<p>3.1.2. Introducción de CRITERIOS EN LA ORGANIZACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS que garanticen la asistencia de las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa (parcial o fija discontinua).</p>	Todas las Áreas	2023-2026
<p>3.1.3. PROMOCIÓN DEL ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA O DE RECICLAJE de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente.</p>	Todas las Áreas	2023-2026
<p>3.1.4. RESERVA DE AL MENOS UN 50% DE LAS PLAZAS para su adjudicación al sexo menos representado en el área a la que se dirija el curso de formación, siempre que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias.</p>	Todas las Áreas	2023-2026
<p>3.1.5. DIFUSIÓN de todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información, elaboración de boletines y/o circulares.</p>	Todas las Áreas	2024-2026

Línea 3.2. Formación en igualdad para todas las personas de la organización.

LÍNEA 3.2. Formación en igualdad para todas las personas de la organización.			
OBJETIVO	<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar garantizará la formación en materia de igualdad a toda la plantilla.</i>		
	<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar garantizará la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas realizadas por entidades externas.</i>		
MEDIDAS	RESPONSAB.	CALENDARIO	
3.2.1. INFORMACIÓN a toda la plantilla sobre acciones formativas y de sensibilización sobre género e igualdad desarrolladas por OTRAS ENTIDADES .	Igualdad	2025-2026	
3.2.2. Incluir contenidos de igualdad en la FORMACIÓN INICIAL que se imparte a personal de nuevo ingreso.	Todas las Áreas	2023-2026	
3.2.3. Desarrollo de una ACCIÓN FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN , a toda la plantilla, en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Igualdad	2024	
3.2.4. Creación de mecanismos (como la inclusión de cláusulas específicas en los pliegos de contratación) para garantizar la INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO en la formación interna desarrollada por empresas y/o profesionales.	Todas las Áreas	2023-2026	

Línea 3.3. Formación en igualdad para personas con responsabilidades específicas en la gestión municipal.

LÍNEA 3.3. Formación en igualdad para personas con responsabilidades específicas en la gestión municipal.			
OBJETIVO	<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar desarrollará acciones formativas específicas dirigidas al personal con responsabilidades en diferentes ámbitos de la gestión como dirección política y/o técnica, selección, promoción, prevención de riesgos o salud laborales, gestión del acoso sexual o acoso por razón de sexo y gestión del Plan de Igualdad.</i>		
MEDIDAS	RESPONSAB.	CALENDARIO	
3.3.1. Creación de mecanismos que garanticen FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD de oportunidades a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias, de acuerdo con la normativa específica en este ámbito.	Todas las Áreas Personal / Recursos Humanos	2023-2026	
3.3.2. Desarrollo de FORMACIÓN sobre la aplicación de la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro del Ayuntamiento, proponen e intervienen en estos procesos.	Todas las Áreas Personal / Recursos Humanos	2023-2026	
3.3.3. Elaboración de un PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD para el personal técnico y político (y resto de la plantilla) de carácter anual y con actuaciones específicas para las distintas funciones asignadas a cada puesto.	Igualdad Todas las Áreas Personal / Recursos Humanos	2025-2026	
3.3.4. Desarrollo de una ACCIÓN FORMATIVA ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD Y GÉNERO dirigida a la Comisión de Seguimiento y/o RLT.	Igualdad Personal / Recursos Humanos	2024	
3.3.5. Desarrollo de FORMACIÓN en materia de igualdad y género a los órganos de dirección y mandos intermedios.	Igualdad Personal / Recursos Humanos	2024	
3.3.6. Desarrollo de FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES con perspectiva de género dirigida a responsables de riesgos laborales y al conjunto de la plantilla.	Prevención de riesgos laborales	2025	
3.3.7. Introducción de MÓDULOS TRANSVERSALES SOBRE ACOSO y sus tipologías en los contenidos de las acciones formativas desarrolladas para la Prevención de Riesgos Laborales.	Todas las Áreas	2023-2026	
3.3.8. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN del personal responsable de la vigilancia de la salud en materias específicas referentes a la salud de las mujeres en el ámbito laboral, con especial atención a los factores psicosociales que provocan enfermedades de difícil diagnóstico.	Prevención de riesgos laborales	2025	
3.3.9. Desarrollo de ACCIONES FORMATIVAS dirigidas al Equipo Responsable del seguimiento y actuación de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, Responsable de Recursos Humanos, Representación Legal de las personas Trabajadoras y Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad.	Igualdad Personal / Recursos Humanos	2023	

MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarra destinará, para el desarrollo de su II Plan de Igualdad Interno, los recursos necesarios que cada acción requiera así como para el proceso de seguimiento y evaluación.

Teniendo en cuenta el aumento de la carga de trabajo que especialmente supone para las Área de Recursos Humanos y de Igualdad se han propuesto medidas específicas dirigidas a aumentar la plantilla del Área de Recursos Humanos y a la estabilización de la figura de Promotora del Área de Igualdad. Estas dos medidas serán implementadas al inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.

Gran parte de las medidas no requieren de un presupuesto específico sino cambios en los procesos y procedimientos de gestión del propio Ayuntamiento. Éste se compromete a liberar los tiempos necesarios de las personas y Áreas responsables para hacer posible dichas adaptaciones. Para el resto de las medidas que sí requieren de presupuesto específico se realizará una estimación anual de los mismos y se contemplará en la planificación de los presupuestos municipales.

Por otro lado, la Comisión Negociadora nombrará una Comisión de Seguimiento encargada de comprobar la adecuación e idoneidad de las medidas propuestas de forma periódica de manera que posibilite adaptar las medidas en función de los cambios organizativos que puedan presentarse y siempre al servicio del cumplimiento de los objetivos planteados.

Para el buen funcionamiento de dicha Comisión el Ayuntamiento de Estella-Lizarra pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento:

1. Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
2. Material preciso para ellas.
3. Información adecuada sobre la implantación de las diferentes medidas.
4. Tiempo de dedicación de las personas que formen parte de la Comisión de Seguimiento para el desarrollo de las funciones asignadas dentro de la jornada laboral.

CALENDARIO DE ACTUACIONES.

El calendario de ejecución de las diferentes medidas es el siguiente:

	2023	2024	2025	2026
1.1 El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar dispondrá de estructuras adecuadas para una gestión al servicio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.				
1.1.1.				
1.1.2.				
1.1.3.				
1.1.4.				
1.1.5.				
1.1.6.				
1.2. El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar desarrollará procedimientos para la integración de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en su gestión.				
1.2.1.				
1.2.2.				
1.2.3.				
1.2.4.				
1.2.5.				
1.2.6.				
1.3. El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar integrará la perspectiva de género en los procedimientos existentes garantizando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en su gestión.				
<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar integrará la perspectiva de género en los procedimientos existentes garantizando en su gestión la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</i>				
1.3.1.				
1.3.2.				
1.3.3.				
1.3.4.				
1.3.5.				
1.3.6.				
1.3.7.				
1.3.8.				
1.3.9.				
1.3.10.				
1.3.11.				
1.3.12.				
1.3.13.				
1.4. El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar dispondrá de herramientas que faciliten un análisis desde la perspectiva de género de su gestión.				
1.4.1.				
1.4.2.				
1.4.3.				
1.4.4.				
1.4.5.				

	2023	2024	2025	2026
1.4.6.				
1.4.7.				
1.4.8.				
1.4.9.				
1.4.10.				
1.4.11.				
1.4.12.				
<i>2.1. El Ayuntamiento de Estella-Lizarra velará por un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en sus soportes de difusión y gestión interna.</i>				
2.1.1.				
2.1.2.				
2.1.3.				
2.1.4.				
<i>2.2. El Ayuntamiento de Estella-Lizarra facilitará información adecuada sobre el desarrollo, seguimiento y logros del Plan de Igualdad.</i>				
<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarra creará canales de comunicación para la recogida de propuestas sobre el Plan de Igualdad por parte de la plantilla.</i>				
2.2.1.				
2.2.2.				
2.2.3.				
2.2.4.				
2.2.5.				
2.2.6.				
2.2.7.				
2.2.8.				
<i>2.3. El Ayuntamiento de Estella-Lizarra aumentará el conocimiento en la plantilla sobre las desigualdades entre mujeres y hombres existentes especialmente en el ámbito laboral.</i>				
2.3.1.				
2.3.2.				
2.3.3.				
2.3.4.				
<i>3.1. El Ayuntamiento de Estella-Lizarra garantizará el acceso de toda la plantilla a la formación en igualdad de condiciones.</i>				
<i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarra establecerá mecanismos de acción positiva en el acceso a la formación para personas con especial dificultad.</i>				
3.1.1.				
3.1.2.				
3.1.3.				
3.1.4.				
3.1.5.				

	2023	2024	2025	2026
<p><i>3.2. El Ayuntamiento de Estella-Lizarra garantizará la formación en materia de igualdad a toda la plantilla.</i></p> <p><i>El Ayuntamiento de Estella-Lizarra garantizará la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas realizadas por entidades externas.</i></p>				
3.2.1.				
3.2.2.				
3.2.3.				
3.2.4.				
<p><i>3.3. El Ayuntamiento de Estella-Lizarra desarrollará acciones formativas específicas dirigidas al personal con responsabilidades en diferentes ámbitos de la gestión como dirección política y/o técnica, selección, promoción, prevención de riesgos o salud laborales, gestión del acoso sexual o acoso por razón de sexo y gestión del Plan de Igualdad.</i></p>				
3.3.1.				
3.3.2.				
3.3.3.				
3.3.4.				
3.3.5.				
3.3.6.				
3.3.7.				
3.3.8.				
3.3.9.				

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y DISEÑO DE INDICADORES.

De acuerdo con lo fijado en el artículo 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre el Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, éstos deben contemplar sistemas de seguimiento y evaluación:

Artículo 46. (...) Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En estos mismos términos se expresa en la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres en su Artículo 44. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público:

Artículo 44. a) Fijar, previa elaboración de un diagnóstico de la situación, los objetivos concretos de igualdad efectiva a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El sistema de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar responderá a los siguientes objetivos:

- Conocer el nivel de ejecución de las medidas del II Plan de Igualdad Interno.
- Conocer el grado de consecución de los resultados esperados.
- Identificar los procesos de trabajo y los logros que han generado.
- Reconocer el tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Rendir cuentas a la plantilla de los compromisos adquiridos con la aprobación del II Plan de Igualdad Interno.

Para responder a estos objetivos será necesario establecer una ordenación de indicadores de acuerdo a los diferentes aspectos a evaluar estructurados en las siguientes dimensiones y elementos a evaluar:

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

La información recogida de estas dimensiones y aspectos a evaluar se plasmarán en dos tipos de informes: Informe Anual e Informe Final.

El **Informe Anual** se realizará cada uno de los 4 años de vigencia del Plan (2023-2026). Estos informes responderán al **seguimiento** de las acciones y la gestión del Plan a través de los indicadores definidos.

El **Informe Final** se realizará una vez finalizada la vigencia del Plan, 2027. Dicho informe incluirá las conclusiones de los Informes Anuales de seguimiento de forma global y conjunta, y la información relativa

a la **evaluación final** donde se determinarán los cambios atribuibles a la puesta en marcha del II Plan de Igualdad. Además, éste ha de recoger propuestas para el futuro, III Plan de Igualdad.

A continuación se presentan los indicadores que serán utilizados para evaluar cada una de las dimensiones y sus elementos:

DIMENSIÓN: PROCESOS		ELEMENTOS A EVALUAR: MEDIDAS	
INDICADOR		DESCRIPCIÓN	
IPM01. Nivel de ejecución de las acciones (incluyendo nuevas y/o modificaciones).		Descripción de la acción (formatos, contenidos, calendario, duración...) Datos de participación desagregados por sexo. Agentes/entidades que participan en su desarrollo. Elaboración de materiales (detalle, nº, personas a la que se llega).	
IPM02. Ajuste de las acciones a lo previsto en el Plan.		Acciones realizadas, no realizadas y acciones nuevas. Motivos del no desarrollo de acciones.	
IPM03. Elementos que han facilitado o dificultado el desarrollo de las actuaciones.		Elementos facilitadores del desarrollo de las actuaciones . Obstáculos para el desarrollo de las actuaciones.	
IPM04. Grado de ajuste a las personas participantes.		Grado de ajuste a las personas participantes [contenidos, intereses, horarios, espacios, uso de los tiempos...]	

DIMENSIÓN: PROCESO		ELEMENTOS A EVALUAR: GESTIÓN DEL PLAN	
INDICADOR		DESCRIPCIÓN	
IPG01. Nivel de cumplimiento de las funciones asignadas por la Comisión de Seguimiento.		Percepciones del nivel de cumplimiento de las funciones de la Comisión de Seguimiento.	
IPG02. Estructuras de coordinación.		Relación de estructuras de coordinación. Percepción / valoración del funcionamiento de las estructuras de coordinación (puntos fuertes y débiles).	
IPG03. Relación de agentes que participan en el desarrollo del Plan.		Relación de agentes que participan en el desarrollo del Plan.	
IPG04. Grado de participación de diferentes agentes en el desarrollo del Plan.		Percepciones del grado de participación por parte de los diferentes agentes en el desarrollo del Plan (personal político, personal técnico municipal y Comisión de Seguimiento).	

DIMENSIÓN:	
RESULTADOS	ELEMENTOS A EVALUAR: OBJETIVOS DEL PLAN. ÁREA 1.
OBJETIVOS DEL ÁREA 1. Estructuras, procesos y herramientas para la igualdad en la gestión municipal.	<p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar dispondrá de estructuras adecuadas para una gestión al servicio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar desarrollará procedimientos para la integración de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en su gestión.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar integrará la perspectiva de género en los procedimientos existentes garantizando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en su gestión.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar integrará la perspectiva de género en los procedimientos existentes garantizando en su gestión la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar dispondrá de herramientas que faciliten un análisis desde la perspectiva de género de su gestión.</p>
INDICADORES	<p>Grado de adecuación de las estructuras al servicio de la igualdad: Comisión de Seguimiento, Área de Igualdad y Área de Recursos Humanos.</p> <p>Evolución de la paridad en las estructuras existentes: órganos de representación política y tribunales de los procesos de selección.</p> <p>Relación de procedimientos nuevos para la gestión de la igualdad.</p> <p>Cambios realizados en los procedimientos existentes para la integración de la igualdad.</p> <p>Relación de herramientas nuevas para la gestión de la igualdad.</p> <p>Cambios realizados en las herramientas para facilitar el análisis desde la perspectiva de género.</p> <p>Percepción de la plantilla sobre la adecuación de las estructuras, procesos y herramientas para la gestión de la igualdad en el Ayuntamiento.</p>
DIMENSIÓN:	
RESULTADOS	ELEMENTOS A EVALUAR: OBJETIVOS DEL PLAN. ÁREA 2.
OBJETIVOS DEL ÁREA 2. Mejora del uso del lenguaje, la comunicación y la información.	<p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar velará por un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en sus soportes de difusión y gestión interna.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar facilitará información adecuada sobre el desarrollo, seguimiento y logros del Plan de Igualdad.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar creará canales de comunicación para la recogida de propuestas sobre el Plan de Igualdad por parte de la plantilla.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar aumentará el conocimiento en la plantilla sobre las desigualdades entre mujeres y hombres existentes especialmente en el ámbito laboral.</p>
INDICADORES	<p>Grado de integración de prácticas inclusivas en el uso del lenguaje, formales e informales, en todo el Ayuntamiento.</p> <p>Nivel de información de la plantilla sobre los objetivos y medidas del II Plan de Igualdad.</p> <p>Nivel de uso de los canales de recogida de propuestas por parte de la plantilla sobre el II Plan de Igualdad.</p> <p>Grado de sensibilización de la plantilla para la identificación de las desigualdades en el ámbito laboral.</p>

DIMENSIÓN:	
RESULTADOS	ELEMENTOS A EVALUAR: OBJETIVOS DEL PLAN. ÁREA 3.
OBJETIVOS DEL ÁREA 2. Formación garantizada para toda la plantilla.	<p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar garantizará el acceso de toda la plantilla a la formación en igualdad de condiciones.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar establecerá mecanismos de acción positiva en el acceso a la formación para personas con especial dificultad.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar garantizará la formación en materia de igualdad a toda la plantilla.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar garantizará la incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas realizadas por entidades externas.</p> <p>El Ayuntamiento de Estella-Lizarrar desarrollará acciones formativas específicas dirigidas al personal con responsabilidades en diferentes ámbitos de la gestión como dirección política y/o técnica, selección, promoción, prevención de riesgos o salud laborales, gestión del acoso sexual o acoso por razón de sexo y gestión del Plan de Igualdad.</p>
INDICADORES	<p>Relación de dificultades para el acceso a la formación superadas a partir de las modificaciones realizadas en la planificación de las acciones formativas.</p> <p>Cambios en el perfil de las personas que acceden a las diferentes acciones formativas.</p> <p>Nivel de formación de los responsables políticos y la plantilla para la incorporación del enfoque de género en el desarrollo de sus funciones.</p> <p>Grado de incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas desarrolladas desde el Ayuntamiento.</p> <p>Grado de capacitación para la integración del enfoque de género en el trabajo ordinario de las personas de la plantilla con especial responsabilidad (selección, promoción, PRL, etc.).</p>
DIMENSIÓN:	
RESULTADOS	ELEMENTOS A EVALUAR: EFECTOS NO PREVISTOS.
INDICADORES	<p>Cambios atribuibles a otros elementos no pertenecientes al desarrollo del Plan de Igualdad.</p> <p>Cambios generados como consecuencia del desarrollo del II Plan de Igualdad Interno no previstos en el mismo.</p>

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La aplicación del sistema de seguimiento y evaluación será desarrollada por una Comisión de Seguimiento nombrada, como ya se ha comentado, por la Comisión Negociadora que se encargó del diseño y aprobación del Plan de Igualdad, y se constituirá en su primera reunión al mes siguiente de la firma de este Plan de Igualdad. La composición será paritaria de mujeres y hombres y en cuanto a representación del Ayuntamiento y de las personas trabajadoras.

La Comisión de Seguimiento tiene por finalidad interpretar el contenido del Plan, velar por su aplicación y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas de manera que permitan conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Entre las tareas de la Comisión de Seguimiento, cabe resaltar:

- Aplicar un sistema de control y supervisión de la puesta en marcha de las medidas y el Plan de Igualdad en su conjunto.
- Recopilar la información adecuada sobre los indicadores del Plan (resultados y proceso).
- Informar anualmente sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de las medidas.
- Detectar necesidades y/o dificultades surgidas durante el proceso de ejecución.
- Cualesquiera otros que se determinen en la Comisión Negociadora.

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del II Plan de Igualdad y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Las horas de las reuniones de la Comisión y de preparación de las mismas, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras con liberación.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.

- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro del Ayuntamiento, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera le caso medidas correctoras.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- Cualesquiera otras que se determinen en la Comisión Negociadora o en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento siempre y cuando se ajusten a los objetivos de ésta.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

El Plan de Igualdad contempla un procedimiento de discrepancias, y seguimiento, evaluación o revisión.

- Establecimiento de la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas.
- Solventar las discrepancias que puedan surgir durante el tiempo de vigencia del plan.

La Comisión de Seguimiento acuerda su adhesión total a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Se identifican tres supuestos de incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes de igualdad y medidas de igualdad:

- La no adopción de un plan de igualdad siendo obligatorio;
- La adopción de un plan de igualdad irregular en su contenido o en relación a las partes negociadoras;
- La no aplicación del plan de igualdad o la aplicación de sus medidas en los términos distintos de los pactados.

La regulación de las infracciones y sanciones que puedan derivarse del incumplimiento empresarial vienen recogidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, donde establece dos posibles infracciones en esta materia, reguladas en el art. 7 las infracciones graves y en el art. 8 las infracciones calificadas como muy graves.

- Apartado 13, art. 7, “No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.”.
- Apartado 17, art. 8, “No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”.

En lo referido al apartado 2 del art. 46 bis, establece que en el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la infracción tipificada en el apartado 17 del art. 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

Tal y como se especifica en los apartados b) y c) del art. 40 del RD 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:

- Apartado b) art. 40. Para las infracciones graves con multa:

- En su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros.
- En su grado medio, de 1.251 a 3.125 euros.
- En su grado máximo, de 3.126 a 6.250 euros.
- Apartado c) art. 40. Para las infracciones muy graves con multa:
 - En su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros.
 - En su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros.
 - En su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.

ANEXO I. Acta de constitución de la Comisión Negociadora (3 de febrero de 2022).



Acta de constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar

En Estella-Lizarrar 3 de febrero de 2022 reunidas, por una parte, la representación del Ayuntamiento Koldo Leoz Garciandia, Alcalde del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores Leire Beltza Bengoetxea, representación sindical del Comité de Empresa con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el Diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora, del Diagnóstico y el Plan de Igualdad, estará constituida:

En representación del Ayuntamiento por:

- Koldo Leoz Garciandia, Alcaldía. D.N.I. 44.624.812-M
- Edurne Ruiz Armendáriz, Segunda Tenencia de Alcaldía. D.N.I. 44.649.008-M
- Ibai Crespo Luna, Concejala. D.N.I. 446464425 - S
- Magdalena Hernández Salazar, Concejala. D.N.I. 45.168.928-X

En representación de la plantilla por:

- Leire Beltza Bengoetxea. D.N.I. 44.632.498-D (LAB)
- Ana Leza Ruiz de Larramendi. D.N.I. 72.664.673-Z (ELA o LAB)
- Álvaro Calvo Cornago, D.N.I. 78.745.493-W (UGT o AFAPNA)
- Miguel Ángel Soto San Juan. D.N.I. 33439403-W (CCOO)



Acta de constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del Diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Validación y aprobación del informe de los resultados del Diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del Diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Propuesta y aprobación de revisiones y modificaciones al Plan de Igualdad.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento.
- Validación de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el Seguimiento y Evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Aclaración e interpretación de los acuerdos adoptados.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre, de entre sus integrantes, a **Eduarne Ruiz Armendáriz**, con funciones de Secretaría.

Las funciones de la Secretaría serían:

1. Coordinar / moderar las reuniones.
2. Levantar actas.
3. Todos aquellos procedimientos necesarios para el buen funcionamiento de la Mesa como:



**Acta de constitución de la Comisión Negociadora del
II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar**

- Llevar registro de las actas.
- Custodiar documentación de la Comisión.
- Convocar con 7 días de antelación.

Se acuerda que esta función se desempeñará por un periodo de 1 año y que las renovaciones sucesivas cada años se realizarán de entre las personas representantes del Ayuntamiento y representantes del Comité de Empresa de manera alterna.

De la presente reunión levantará acta la representación de la plantilla.

a. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La Comisión acuerda reunirse con una periodicidad anual (en torno a la aprobación del presupuesto municipal, octubre) en convocatoria ordinaria y cuantas veces sean necesarias en convocatoria extraordinaria.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Secretaría, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales.

Se establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad:

Convocatorias	Contenidos a abordar	Fechas previstas
Reunión I	Constitución de la Comisión Negociadora. Firma del Acta de Constitución.	Enero 2022
Reunión II	Sesión de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> - Revisión del Borrador del Informe Diagnóstico de Igualdad. - Propuestas de modificaciones. 	Marzo 2022
Reunión III	Sesión de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> - Aprobación del Informe Diagnóstico de Igualdad. - Recogida de propuestas de medidas para el II Plan de Igualdad. 	Abril 2022



Acta de constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar

Convocatorias	Contenidos a abordar	Fechas previstas
Reunión IV	<p>Sesión de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisión del documento Borrador del II Plan de Igualdad. Propuestas de modificaciones. 	Mayo 2022
Reunión V	<p>Sesión de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Presentación del documento definitivo del II Plan de Igualdad. Aprobación del II Plan de Igualdad de Estella-Lizarrar Udala. 	Junio 2022

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

b. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Teresa Sáez Barrao (Técnica de Igualdad), Carlos Goñi Fernández (Técnico de Personal), Carmen Estébanez Zarranz (Técnica de Prevención de Riesgos Laborales), Promotora de Igualdad y la entidad Amantara S.Coop.Mad. que intervendrán con voz, pero sin voto.



Acta de constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la Comisión Paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad 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 y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

c. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el Ayuntamiento a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

d. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen al Ayuntamiento serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como



Acta de constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarra

de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 9:30 horas del día 3 de febrero de 2022.

Firma:

Firma:

28/11/2022 11:07:16
Alcalde de Estella-Lizarrako Alkatea
Original firmado digitalmente
Jatorrizkoa elektronikoki sinatuta

En representación del Ayuntamiento

BELTZA
BENGOETXE
A LEIRE - DNI
44632498D

Firmado digitalmente por
BELTZA
BENGOETXEA LEIRE
DNI 44632498D
Fecha: 2022.11.25
14:30:59 +01'00'

En representación del Comité de Empresa

ANEXO II. Acta de aprobación del documento Diagnóstico (9 de septiembre de 2022).



Acta de la Comisión Negociadora del
II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA celebrada el 9 de septiembre de 2022.

ASISTENTES¹:

En representación del Ayuntamiento:

- Koldo Leoz Garciandia, Alcaldía².
- MaiderBarbarin Pérez de Viñaspre, Concejala.
- Ibai Crespo Luna, Concejala.

En representación de la plantilla:

- Leire Beltza Bengoetxea.
- Ana Leza Ruiz de Larramendi.
- Miguel Ángel Soto.

Como personal asesor:

- Teresa Sáez Barrao. Técnica de Igualdad.
- Carmen Estébanez Zarranz. Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.
- Antonio Sola García y Anabel Morrás Bartolomé. Amantara S.Coop.Mad.

También participa en la reunión una asesora jurídica que ha sido convocada por parte de CC.OO. Se consulta a las y los miembros de la Comisión y dan el visto bueno para su participación.

Siendo las 9 horas del día nueve de septiembre de dos mil veintidós, se reúne la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar, con el siguiente orden del día:

1. Proceso de trabajo. Cómo se ha hecho el Diagnóstico de Igualdad.
2. Debate sobre los resultados del Diagnóstico y aprobación si procede.
3. Propuestas de medidas del II Plan de Igualdad Interno.

¹ Magdalena Hernández excusa su ausencia por temas familiares.

² Excusa su ausencia durante el primer momento de la reunión por tener que estar presente en otra reunión.



Acta de la Comisión Negociadora del
II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala

1. Proceso de trabajo. Cómo se ha hecho el Diagnóstico de Igualdad.

La entidad consultora externa Amantara S.Coop. presenta el proceso de trabajo que se ha realizado para la elaboración del Diagnóstico de Igualdad y que ya se ha expresado de manera detallada en el borrador del Informe Diagnóstico de Igualdad que se ha remitido a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora previamente al desarrollo de esta reunión.

2. Debate sobre los resultados del Diagnóstico y aprobación si procede.

El documento borrador del Informe Diagnóstico de Igualdad se envió a todas las personas con carácter previo y se han recibido diversos comentarios que se abordan en esta reunión:

Ibai Crespo Luna aporta el siguiente comentario:

"En lo referido a la parte política que se expone en el documento, en lo referente al PSN-PSOE, dentro del procedimiento de elaboración de listas electorales desde hace unos años se ha incorporado lo denominado como "Democracia Paritaria" (las candidaturas que se presenten deberán contener igual representación de hombres y mujeres, ordenados de forma alternativa (cremallera), principio que se ha aplicado también en nuestra lista para Estella-Lizarrar.

Tal y como se expone en el documento, en este caso soy un único representante hombre, pero me parece interesante trasladaros que tenemos incluido este principio de igualdad".

Se acuerda que se incorporará esta idea en el documento definitivo del Informe Diagnóstico de Igualdad.

Miguel Ángel Soto, y en su delegación, Lucía plantean las siguientes cuestiones:

- *"Según el Art.3 del RD 901/2020 se debe realizar una cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa para lo cual es necesario establecer el periodo de trabajo sobre el que se va a elaborar el Diagnóstico. En este Diagnóstico observamos variabilidad en periodos de toma de datos lo cual altera los resultados".*

Lucía argumenta que los diferentes apartados del Informe no están temporalizados con un criterio único. Plantea que el Diagnóstico debe ser una foto fija de la situación de igualdad en un momento determinado, que no se reflejan los diferentes



Acta de la Comisión Negociadora del
II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrarria Udala

momentos que se han tomado como referencia, que no es posible establecer comparaciones para periodos de referencia distintos, que los datos pueden estar sesgados por utilizar diferentes referencias temporales y que la ley establece obligatoriedad a la hora de fijar las mismas fechas.

Amantara argumenta que:

- Que la legislación actual solo marca fechas de referencia para la contabilización la plantilla y establecer la obligatoriedad de realizar un Plan de Igualdad y el plazo de 1 año para la auditoría retributiva. En ningún caso establece otras referencias temporales para el análisis. En el documento siempre aparece la referencia temporal que se ha utilizado para el análisis.
 - Que el uso de diferentes periodos o fechas temporales para el análisis no desvirtúa de manera considerable las conclusiones del Diagnóstico y que éstas facilitan igualmente el establecimiento de medidas a emprender.
 - Que para tener una visión más completa de la situación de igualdad es necesario —para algunas cuestiones como la formación, los procesos de selección o el uso de las medidas de conciliación— manejar periodos más amplios que nos dan información de tendencias y evoluciones (el propio Ministerio en las herramientas que facilita plantea un análisis de los últimos 4 procesos selectivos o de promoción sin establecer periodo de referencia concreto).
- Sobre las materias que deben estar incluidas en un diagnóstico se plantea *"No estamos de acuerdo con esta modificación injustificada de lo reflejado en el RD901/2020 que supone un incumplimiento del mismo"*.

Amantara argumenta que el artículo 7 del RD 901/2020 propone una serie de "materias" que deberán ser incluidas, aunque no plantea ninguna obligación sobre cómo han de estructurarse los apartados de dicho diagnóstico. Los apartados propuestos en el Documento Diagnóstico responden al objetivo de facilitar la lectura y comprensión y todas las materias propuestas en la legislación están incluidas en los diferentes apartados del Diagnóstico, aunque la estructura no coincida con la propuesta en el RD 901/2020. Además, el documento incluye otros apartados que no se establecen como obligatorios como son la "Cultura Organizacional" y el "Lenguaje Inclusivo".

- *"No se han proporcionado los datos exactos de retribuciones de la plantilla para trabajar sobre ellos. Registro retributivo segregado por sexos y auditoría salarial"*.

"Necesaria también Valoración de puestos de Trabajo con perspectiva de género".

"Todo ello recogido en el RD902/2020 de 10 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres".

Amantara argumenta que tal y como se detalla en el documento no ha sido posible recoger la información necesaria en relación con las "retribuciones percibidas durante 2021" ni tampoco la realización de una "valoración de puestos de trabajo". Los motivos se centran en la falta de disponibilidad real de tiempo (dada la acumulación de tareas en la práctica por parte del personal municipal responsable) para poder proceder a la obtención de dicha información y la realización de tareas "extra" por parte del departamento de Recursos Humanos. Se ha mostrado una aproximación que refleja algunas brechas detectadas en base a dos fuentes de información: Tabla salarial del GN y Plantilla Orgánica del Ayuntamiento.

Se debate sobre la oportunidad de volver a solicitar los datos (teniendo en cuenta las dificultades para su obtención) o incluir medidas en el Plan de Igualdad que obliguen al Ayuntamiento a suministrar información para realizar la Auditoría Retributiva y la Valoración de Puestos de Trabajo durante el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

- Se llama la atención sobre dos temas planteados en el Informe y que deberán ser motivo de reflexión:
 - El grado de percepción de presencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo en el Ayuntamiento, que es superior por parte de los varones.
 - Las contrataciones temporales son superiores en el caso de las mujeres y el personal funcionario es mayoritariamente masculino, lo que supone un claro riesgo de discriminación.

En plenario se plantean el siguiente debate:

- Se cuestiona si se han cumplido fielmente criterios que garantizaran la confidencialidad de los cuestionarios que han sido cumplimentados por la plantilla. El hecho de solicitar algunos datos como el sexo, el puesto y el área, en aquellos casos en los que las áreas son o unipersonales o con poco personal, puede haber tenido un efecto disuasorio por ser fácil la identificación de la persona, a pesar de no ser datos de cumplimentación "obligatoria".

Se propone para futuras aplicaciones de cuestionarios a la plantilla, que se exprese de manera clara que no son campos "obligatorios", que la información vertida sólo



Acta de la Comisión Negociadora del
II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala

será accesible para el equipo asesor y que, en ningún caso, se mostrará la información de tal manera que permitiese identificar a las personas que la han aportado.

Finalmente se llegan a los siguientes ACUERDOS:

- Incluir en el Informe Diagnóstico en su apartado: 1. Cultura Organizacional. 1.4. Presencia de mujeres y hombres en las estructuras de representación política.

"El PSN-PSOE, dentro del procedimiento de elaboración de listas electorales desde hace unos años se ha incorporado lo denominado como "Democracia Paritaria" (las candidaturas que se presenten deberán contener igual representación de hombres y mujeres, ordenados de forma alternativa (cremallera), principio que se ha aplicado también en la lista para Estella-Lizarrar".

- En cada uno de los apartados del Informe Diagnóstico deberá quedar claro y explícito el periodo temporal al que se refieren los datos.
- El II Plan de Igualdad deberá incluir medidas que garanticen el desarrollo de la Auditoría Retributiva y la Valoración de Puestos de Trabajo como primeras medidas del II Plan de Igualdad Interno.
- La Comisión Negociadora buscará momentos y estrategias para reflexionar sobre cuestiones relevantes que se han expresado anteriormente.
- La Comisión Negociadora ACUERDA la aprobación del Diagnóstico de Igualdad con las modificaciones que han quedado expresas. Se aprueba por unanimidad y con todos los votos a favor de las personas presentes.

3. Propuestas de medidas del II Plan de Igualdad Interno.

Se propone la tarea de trabajar en torno a propuestas de medidas de cara al diseño del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala, valorando la pertinencia y la prioridad de cada una de las medidas que se presentan.

Dado que el tiempo es limitado y no se juzga suficiente para un buen desarrollo de la tarea se opta por un cambio de estrategia.

Amantara elaborará un documento con las sugerencias de medidas y que se enviará el 13 de septiembre a cada una de las y los miembros de la Comisión Negociadora para su



Acta de la Comisión Negociadora del
II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala

complimentación. Se recomienda trabajar sobre el documento con otras personas, ya sean de la agrupación política, del área y/o del sindicato.

El día 23 de septiembre la consultora externa deberá tener los documentos cumplimentados para proceder a la elaboración definitiva del II Plan de Igualdad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:20 horas del día 9 de septiembre de 2022.

Firma:

28/11/2022 11:08:12
Alcalde de Estella-Lizarrako Alkatea
Original firmado digitalmente
Jatorrizkoa elektronikoki sinatuta

Firma:

BELTZA
BENGOETXE
A LEIRE - DNI
44632498D

Firmado digitalmente
por BELTZA
BENGOETXE LEIRE -
DNI 44632498D
Fecha: 2022.11.25
14:51:24 +01'00'

En representación del Comité de
Empresa

ANEXO III. Acta de aprobación del II Plan interno de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala (17 de noviembre de 2022).



Acta de la Comisión Negociadora del
II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA celebrada el 17 de noviembre de 2022.

ASISTEN:

En representación del Ayuntamiento:

- Koldo Leoz Garcíandia, Alcaldía.
- Ibai Crespo Luna, Concejala.

En representación de la plantilla:

- Leire Beltza Bengoetxea.
- Álvaro Calvo Cornado

Como personal asesor:

- Teresa Sáez Barrao. Técnica de Igualdad.
- Anabel Morrás Bartolomé. Amantara S.Coop.Mad.

Representado al departamento de personal del Ayto:

- Sara Chandía Gárriz

Excusa asistencia y delegan el voto favorable: Mainer Barbarin Pérez de Viñaspre, Concejala.
Miguel Ángel Soto representante de CCOO.

Siendo las 13 horas del día diecisiete de noviembre de dos mil veintidós, se reúne la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar, con el siguiente orden del día:

1. Aprobación del Acta del día 9 de septiembre de 2022.
2. Valoraciones y/o aportaciones al documento Borrador del II Plan de Igualdad Interno.
3. Aprobación, en caso de no introducir ninguna modificación sobre el texto, del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar.

1. Aprobación del Acta del día 9 de septiembre de 2022.

Queda aprobada por unanimidad el acta de la reunión del día nueve de septiembre.

2. Valoraciones y/o aportaciones al documento Borrador del II Plan de Igualdad Interno.

Desde Amantara se realiza una introducción sobre la estructura que se ha utilizado para realizar el borrador del plan, los bloques en los que está dividido para que sea más sencillo y práctico, comentando que tiene un total de 71 medidas y un tiempo total para realizarlo de 4 años. También comenta que se va a elaborar un resumen que después de traducirse a euskera será repartido entre el personal.

Álvaro aporta el siguiente comentario:



Acta de la Comisión Negociadora del
II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar Udala

La ley de policía ya tiene en cuenta la búsqueda de que haya un mayor número de mujeres policías en los ayuntamientos.

Además, plantea que es necesario tener personal en RRHH y del área de Igualdad que se dedique en exclusiva al plan para que sea llevado a término.

Plantea la posibilidad de que se vea un sesgo positivo hacia las mujeres en la redacción, en el punto en el que se habla de VIÖGEN y cree que debe ser aclarado que la persona que está al cargo lo hace desde su capacidad y no de su sexo.

Se cuestiona cómo se va a realizar el seguimiento y de qué forma se va conseguir que se quede realizado todo lo que plantea y no sólo firmado.

Desde Amantara se responde que cada año debe realizarse una evaluación para ver si se van consiguiendo los objetivos de mejoras para las y los trabajadores y su grado de consecución. Para ello se recogerá la siguiente información: % de ejecución, qué y cómo se han producido cambios.

A los cuatro años se hace una evaluación total.

Sara Chandía comenta lo importante que es que en las bases de las convocatorias ya esté presente la perspectiva de género antes de que sean publicadas.

3. Se quedan recogidas las aportaciones tanto de Álvaro como de Sara y se procede a aprobar con un total de seis votos a favor y ninguno en contra.

Amantara informa que en este momento se extingue esta mesa negociadora y se debe constituir la comisión de seguimiento para el próximo mes, esta comisión debe ser paritaria y reunirse dentro de seis meses y posteriormente una vez al año como mínimo.

La Técnica de Igualdad será la persona encargada de convocar la primera reunión para planificar el plan de trabajo anual, el sistema de seguimiento y la evaluación teniendo en cuenta que los datos que se recojan deben poder permitir analizar el cumplimiento o no de las medidas. Y los obstáculos.

Desde Alcaldía, técnica de igualdad y Amantara se recomienda la creación de unas fichas con las medidas que se van adoptando trimestralmente.

Y sin más asuntos que tratar se da por concluida la reunión y aprobado el borrador del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar

Firma la Comisión Negociadora:

Koldo Leoz Garciandia

24/11/2022 13:12:24
Alcalde de Estella-Lizarrako Alkatea
Original firmado digitalmente
Jatorrizkoa elektronikoki sinatuta

Leire Beltza Bengoetxea

BELTZA
BENGOETXEA
LEIRE - DNI
44632498D

Firmado digitalmente
por BELTZA
BENGOETXEA LEIRE -
DNI 44632498D
Fecha: 2022.11.21
12:13:14 +01'00'

Estella-Lizarrar 17 de noviembre de 2022



II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar 2023-2026



ÁREA DE IGUALDAD
BERDINTASUN ARLOA
AYUNTAMIENTO
ESTELLA-LIZARRA
UDALA

Consultoría Social de Igualdad:

