



Diagnóstico para el
Plan interno de Igualdad de
Mujeres y Hombres
del Ayuntamiento de Estella-Lizarra



Resumen y Áreas de mejora

Abril 2012



ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN Y ÁREAS DE MEJORA	3
<i>ÁREA 1. Política empresarial y cultura organizacional</i>	3
<i>ÁREA 2. Comunicación interna y participación</i>	4
<i>ÁREA 3. Gestión de recursos humanos</i>	4
<i>ÁREA 4. Salud laboral</i>	7
<i>ÁREA 5. Conciliación-corresponsabilidad</i>	8
<i>ÁREA 6. Representación y negociación colectiva</i>	9
<i>ÁREA 7. Gestión jurídico-financiera</i>	10
<i>ÁREA 8. Gestión de la prestación de servicios</i>	10
<i>ÁREA 9. Imagen y comunicación externa</i>	11
<i>ÁREA 10. Contratación externa y compras</i>	12



RESUMEN Y ÁREAS DE MEJORA

ÁREA 1. Política empresarial y cultura organizacional

Fortalezas

- El Ayuntamiento de Estella-Lizarra cumple, en general, con el principio de presencia equilibrada en la composición de sus Órganos de Gobierno.
 - En el Gobierno Local, las mujeres componen el 41.2%.
 - La Alcaldía está ocupada por mujeres desde 1999.
 - El principio de presencia equilibrada no está garantizado en las presidencias y vocalías de las Comisiones.
 - La mitad de los partidos políticos cuentan con representación femenina.
- Compromiso de la entidad con el principio de igualdad.
 - Area de la Mujer e Igualdad y su influencia en el entorno.
 - Integración efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en La Escuela Taller, Taller de Empleo y la Escuela Infantil.
 - Aplicación de la perspectiva de género en los puestos municipales por quienes han recibido formación en materia de género.
 - La formación impartida desde el Ayuntamiento en materia de uso no sexista del lenguaje, violencia contra las mujeres, cuidado y corresponsabilidad y normativa jurídica.
- Ausencia de discriminación en el Ayuntamiento. Del resultado de las encuestas, el 38% de la plantilla (hombres, el 30.01% y mujeres, el 48%) no percibe que haya discriminaciones en el Ayuntamiento, y así se ha reflejado en los grupos de discusión.

Debilidades

- El puesto de Promotora de Igualdad del Área de la Mujer e Igualdad no aparece en plantilla orgánica, tiene carácter temporal, intermitente y depende de subvenciones del SNE.
- La formación impartida ha resultado insuficiente para que la plantilla y el personal político integren la perspectiva de género.
- El 8% de mujeres y el 6,3% de los hombres afirman que hay discriminación en el Ayuntamiento en relación a las peores condiciones laborales de las mujeres (contratos administrativos, temporales, no fijos, etc.) y al diferente trato hacia el personal de ciertas áreas.
- Parte de la plantilla cuestiona la idoneidad, eficacia e implantación del Plan de Igualdad, debido a la crisis, a la falta de implicación del personal y del equipo político, y a experiencias pasadas en las que no se han implementado proyectos desarrollados.



Áreas de mejora

- ✚ Formar al equipo político en materia de igualdad y de violencia contra las mujeres.
- ✚ Potenciar el Área de la Mujer e Igualdad a través de nuevas contrataciones de carácter indefinido que refuercen el servicio.
- ✚ Reforzar la transversalidad en la gestión interna del ente.

ÁREA 2. Comunicación interna y participación

Fortalezas

- Difusión interna sobre el compromiso con el fomento del derecho a la igualdad. Se realiza a través de la formación (ej.: uso no sexista del lenguaje), de las actividades del Área de la Mujer e Igualdad y de la participación de la plantilla en procesos como este diagnóstico o los planes estratégicos de igualdad.
- Uso inclusivo del lenguaje. Hay Áreas cuya redacción de los documentos es impecable desde el punto de vista de género.
- Gran variedad de canales de comunicación.

Debilidades

- No existen ordenanzas ni manuales que regulen o establezcan criterios unificados para el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes. Los resultados del tratamiento dependen de la voluntad y del criterio de cada cual.
- No hay un protocolo organizado de comunicación.
- El 42,5% del personal considera que no está bien informado ni en temas generales del Ayuntamiento ni en materia de igualdad, en concreto el 66% de las mujeres y el 23,8% de los hombres.

Áreas de mejora

- ✚ Sistematizar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en el Ayuntamiento.
- ✚ Protocolizar el sistema de comunicación en el Ayuntamiento.

ÁREA 3. Gestión de recursos humanos

Fortalezas

- Composición equilibrada de la plantilla del Ayuntamiento de Estella-Lizarra.
- Implantación de medidas para la eliminación de cualquier tipo de discriminación. La Escuela Taller está dirigida por una mujer, para la clase de soldadura se contrató a una profesora y en jardinería, hay cinco mujeres, que representan el 38,5% del alumnado.



- El 54,9% de la plantilla del Ayuntamiento tiene el régimen jurídico de funcionariado. La mitad de las mujeres son funcionarias y el 58,7% de los hombres.
- Impulso hacia un uso no sexista del lenguaje en los procesos de selección y de promoción.
- Ausencia de procesos de selección discriminatorios, respaldado por el 50% de las mujeres y el 30.1% de los hombres encuestados y los grupos de discusión.
- Esfuerzo por detectar las necesidades formativas del equipo y concesión de las mismas. En cuanto a los horarios de impartición, gran parte de la formación del INAP se celebra en horario laboral así como la ofertada desde el Área de la Mujer e Igualdad. Dentro de Seguridad Ciudadana se realizan diferentes turnos de formación para garantizar la asistencia.

Debilidades

- Segregación vertical:
 - El 85,7% de las jefaturas están ocupadas por hombres, salvo las unipersonales y tienen a su cargo al 65% de la plantilla.
 - Las concejalías que dirigen las Áreas están representadas en un 37,5% por hombres y en un 62,5% por mujeres.
 - El 7,9% de las mujeres y el 3,2% de los hombres pertenecen al nivel A. Estas cifras no se correlacionan con el número de jefaturas y responsables de área ocupadas por mujeres.
- Segregación horizontal de las jefaturas:
 - Servicios Urbanísticos, Servicios Obras y Jardines y Seguridad y Protección Ciudadana son tradicionalmente consideradas profesiones masculinas y así se refleja en las personas que ocupan sus jefaturas.
 - En Servicios Generales, el Secretario es uno de los cargos con más poder del Ayuntamiento.
 - Hacienda desarrolla labores administrativas por lo que es un Área altamente feminizada.
- Segregación horizontal en la composición de las Áreas:
 - Servicios, Obras y Jardines con un 90% de hombres y con jefatura masculina.
 - Seguridad y Protección Ciudadana con el 88,5% de varones y también con jefatura masculina.
 - Hacienda, con un 83,3% de mujeres y dirigida por una mujer.
 - Bienestar Social que incluye la Escuela Infantil con un 87% de mujeres, mientras que las jefaturas de ésta y de los Servicios Sociales son ocupadas por hombres. De los dos hombres que trabajan en Servicios Sociales uno es Jefe, y el único hombre que figura en el equipo de la Escuela Infantil es el Director.
- Segregación horizontal por puestos de trabajo:
 - El 92,6% de las personas que ocupan el puesto de Oficial/a Administrativo/a en el Ayuntamiento son mujeres.



- Servicios Urbanísticos se reparte al 50% entre ambos sexos. Las mujeres son las Oficiales Administrativas mientras que los hombres son el Arquitecto, el Arquitecto Técnico y el Vigilante de Obras.
- El 100% de las Trabajadoras Sociales y Familiares son mujeres.
- En el Área de Servicios, Obras y Jardines hay una sola mujer y ocupa el cargo de Empleado de Servicios Múltiples.
- Seguridad Ciudadana (Jefe, Sargento, Cabos, Agentes y Agentes Auxiliares) está compuesta por veinticuatro personas, y tan sólo una es mujer (el 4,2%). Las otras dos mujeres que forman parte de Protección Ciudadana son Oficiales Administrativas.
- La Escuela Taller también cuenta con ocupación mayoritariamente masculina para profesiones masculinizadas. El 84,4% del alumnado son hombres, ascendiendo al 100% en Soldadura y Carpintería.
- Respecto al contrato laboral hay más de trece puntos de distancia entre los porcentajes de mujeres y de hombres. Las mujeres de la plantilla con este régimen contractual ascienden al 42% y los hombres al 28,6%, siendo los contratos temporales protagonizados en mayor medida por mujeres, y los fijos, indefinidos y fijos discontinuos por hombres.
- En los procesos de selección la perspectiva de género es prácticamente inexistente. No se elaboran informes de impacto de género, no hay composición equilibrada en los Tribunales, no se han implementado acciones positivas, no hay temarios en materia de género y el lenguaje inclusivo no es puntuado en las pruebas escritas ni empleado en las convocatorias. En la selección de libre designación no existe procedimiento alguno por el que se establezca un número de posibles personas candidatas de ambos sexos.
- En los procesos de promoción, al igual que en los de selección, carecen de perspectiva de género y además, para optar a la promoción, generalmente se exige contratación fija, lo que perjudica a las mujeres ya que en general son quienes tienen contratación temporal.
- Falta de un Plan de Formación corporativo del Ayuntamiento.
- Dificultad de acceso a la formación. El 48% de las mujeres y el 22,2% de los hombres declaran no haber accedido a toda la formación que deseaban por falta de tiempo, por oferta poco interesante, por falta de concesión o por dificultades relacionadas con la conciliación.
- En la retribución salarial, para poder tener el complemento de antigüedad es necesario un contrato fijo. El desempeño no está recogido como complemento salarial. Hay diferencias retributivas entre mujeres y hombres incluso cuando se encuadran en el mismo nivel. El porcentaje medio de incremento que suponen los complementos, desagregado por sexo, es seis puntos superior en el caso de los hombres: 40,20% frente el 34,13% de las mujeres. Y el complemento que cobran mayor número de personas es el de puesto de trabajo destacando que los porcentajes superiores al 37% sólo son cobrados por hombres.



Áreas de mejora

- ✦ Sensibilizar a todo el equipo humano del Ayuntamiento sobre los estereotipos y roles de género con el objeto de eliminar la segregación vertical y horizontal.
- ✦ Integrar criterios de género en los procesos de selección y promoción.
- ✦ Elaborar Planes de Formación que integren la perspectiva de género.
- ✦ Eliminar las discriminaciones indirectas nacidas de las modalidades contractuales diferentes a la fija.
- ✦ Revisar los complementos por puesto de trabajo y valorar la idoneidad de incluir complementos directamente relacionados con la productividad y el rendimiento.

ÁREA 4. Salud laboral

Fortalezas

- Formación y sensibilidad en materia de género por parte del equipo responsable de salud laboral.
- Instalaciones y servicios del Ayuntamiento adaptados a equipos mixtos de trabajo.
- Valoración del género en la realización de evaluaciones de algunos puestos.
- Elaboración de un documento informativo a las trabajadoras sobre la prevención y actuación así como los riesgos para su salud.
- Las bajas por embarazo no computan como absentismo. Así se recoge en el Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento.
- Sustitución de las bajas laborales para el personal docente, el no docente y las trabajadoras familiares.
- Entorno favorable para la integración de la violencia de género en la salud laboral del ente local, así como del acoso sexual y por razón de sexo:
 - Progresiva integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en la prevención de riesgos laborales y la sensibilización sobre la materia de, al menos, parte del equipo.
 - El trabajo realizado desde el Área de la Mujer e Igualdad y los Servicios Sociales con las mujeres que acuden por los motivos anteriormente citados.
- Se está elaborando un protocolo genérico de resolución de conflictos y situaciones de acoso que se encuentra en fase de borrador donde se pretenden encuadrar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Debilidades

- El Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento no cumple con el principio de composición equilibrada ya que las mujeres sólo representan el 29%.
- El Comité de Seguridad y Salud no tiene formación en materia de Salud Laboral desde la perspectiva de género, salvo la Técnica de Prevención.
- Los datos, estadísticas y análisis de la Salud Laboral no se desagregan ni por sexo.



- El Servicio de Prevención se subcontrata a la empresa Prevención de Navarra que no integra la perspectiva de género en el desempeño de su trabajo.
- Los derechos de las mujeres que padecen violencia no están recogidos en el Acuerdo Colectivo, y el personal político y la representación legal de la plantilla no tienen formación alguna en la materia.
- Desconocimiento por parte de la plantilla de cómo actuar y a dónde dirigirse en casos de acoso.

Áreas de mejora

- ✚ Formar en Salud Laboral desde la perspectiva de género al Equipo Responsable de Prevención, al grupo político y al Comité de Empresa.
- ✚ Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales a nivel interno y externo con los servicios que se subcontraten.
- ✚ Incluir en el Acuerdo Colectivo los derechos recogidos en la legislación vigente sobre violencia de género.
- ✚ Elaboración de un Protocolo de prevención y atención ante casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, recomendándose que se haga al margen del Protocolo Genérico de Resolución de Conflictos.

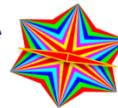
ÁREA 5. Conciliación-corresponsabilidad

Fortalezas

- Estudio individualizado para la concesión de los permisos.
- La flexibilidad horaria facilita la conciliación.
- En la Escuela Taller, Escuela Infantil y Protección Ciudadana se facilita la conciliación siempre que las necesidades del permiso lo permitan.

Debilidades

- No se conocen datos sobre las responsabilidades familiares de la plantilla.
- No se han obtenido datos sobre el uso de las medidas de conciliación del Ayuntamiento, si bien, la percepción de la plantilla es que el uso mayoritario de estas medidas es disfrutado por las mujeres, no conociendo ningún hombre que las haya solicitado.
- Las medidas de conciliación recogidas en el Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento no coinciden con vigentes en el momento de su aprobación.
- Inexistencia de flexibilidad del permiso para adaptarse a las necesidades particulares.
- No se promueve la corresponsabilidad.
- Las personas con cargos de responsabilidad, como responsables de área, no hacen uso de las medidas de conciliación.



- El 72% de las mujeres de la plantilla y el 35,5% de los hombres, a través de las encuestas, niegan conocer sus derechos en materia de conciliación. En la Escuela Taller el 57,1% de las mujeres y el 44,9% de los hombres también lo niegan.
- Percepción generalizada de la plantilla sobre que el Ayuntamiento no fomenta la conciliación.

Áreas de mejora

- ↳ Recabar datos desagregados por sexo sobre las responsabilidades familiares de la plantilla y el uso de las medidas de conciliación.
- ↳ Incluir los derechos laborales en materia de género en el Acuerdo Colectivo y su difusión en la plantilla.
- ↳ Flexibilizar las características de los permisos.
- ↳ Fomentar la corresponsabilidad y el disfrute de las medidas de conciliación por parte de los hombres.

ÁREA 6. Representación y negociación colectiva

Fortalezas

- Formación de la representación sindical en materia de género impartida por el Área de la Mujer e Igualdad.
- Las asambleas informativas al personal se realizan dentro del horario laboral.
- Gran variedad de canales informativos y buena valoración de los mismos por parte de la plantilla.

Debilidades

- El Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento no establece ningún compromiso con el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- La representación sindical no tiene formación específica en materia de igualdad, violencia contra las mujeres o acoso sexual y por razón de sexo.
- Los informes, datos y demás documentos emanados o recibidos por la RLT no se desagregan por sexo, necesario para identificar las distintas realidades y necesidades de mujeres y hombres.
- Si las asambleas informativas se celebran fuera de la jornada laboral, no se cuenta con ninguna medida que facilite la conciliación.
- El Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento no menciona la existencia de una Comisión de Seguimiento que interprete, arbitre y vigile el cumplimiento de las normas de dicho Acuerdo.
- El uso del lenguaje del Acuerdo es no inclusivo.
- Desconocimiento generalizado de la plantilla respecto a los derechos recogidos en el Acuerdo Colectivo.



Áreas de mejora

- ✚ Incrementar la presencia actual de mujeres en el Comité.
- ✚ Formar en materia de igualdad y violencia contra las mujeres al Comité.
- ✚ Estudio del Acuerdo Colectivo desde las perspectiva de género e inclusión de los derechos laborales en materia de género reconocidos en la normativa estatal y foral.
- ✚ Fomentar la sensibilización en la plantilla de la importancia del reconocimiento y mejora de estos derechos.

ÁREA 7. Gestión jurídico-financiera

Fortalezas

- Conocimientos amplios de la normativa jurídica en materia de género por parte del Área de la Mujer e Igualdad.
- Incremento progresivo del presupuesto destinado al Área de la Mujer e Igualdad y acceso a mayor número de subvenciones.
- Personal jurídico sensibilizado y formado en género.

Debilidades

- Inexistencia de evaluaciones previas de impacto de género relativas a los presupuestos y a la normativa desarrollada por el ente local.
- El fomento de la igualdad es aún considerado como una partida exclusiva del Área de la Mujer e Igualdad.

Áreas de mejora

- ✚ Establecimiento de partidas presupuestarias en cada Área para integrar la perspectiva de género.
- ✚ Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la aplicación e interpretación de las normas tanto por parte del personal interno como de las asesorías o servicios jurídicos externos.
- ✚ Realizar evaluaciones previas de impacto de género de las partidas presupuestarias y de cómo han fomentado las mismas el principio de igualdad y la eliminación de cualquier discriminación.
- ✚ Análisis de las normas legales desde la perspectiva de género.

ÁREA 8. Gestión de la prestación de servicios

Fortalezas

- En determinadas Áreas como Escuela Taller y Taller de Empleo, Escuela Infantil y Policía Municipal, se recogen los datos y se analizan desagregados por sexo.



- Las personas responsables de estas tres Áreas tienen formación en materia de igualdad y/o violencia de género.

Debilidades

- En general, no existe un procedimiento que establezca en todo el Ayuntamiento la recogida y el análisis de los datos desagregados por sexo.
- No se exige la utilización de indicadores de género.
- No se realizan evaluaciones previas de impacto de género en proyectos, concesión de subvenciones, ordenanzas y otras actuaciones que sean pertinentes al género.

Áreas de mejora

- ✚ Sistematizar para todo el Ayuntamiento una serie de pautas que permitan integrar en la entidad y de manera coherente la perspectiva de género en el trabajo diario.
- ✚ Formar a la plantilla sobre la integración práctica de la perspectiva de género en sus funciones.
- ✚ Integrar la variable sexo en los programas informáticos que permita la recogida de datos y su análisis desagregados por sexo.

ÁREA 9. Imagen y comunicación externa

Fortalezas

- Desde 1997, el Área de Mujer e Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarra ha puesto en marcha numerosos proyectos dirigidos a la ciudadanía con el objetivo general de trabajar por la eliminación de barreras y la implementación de herramientas para conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida.
- Se otorgan subvenciones anuales al Certamen María de Maeztu y a Asociaciones de Mujeres.
- Las evaluaciones que se realizan desde el Área de la Mujer e Igualdad reciben valoraciones positivas por parte de la ciudadanía.
- Por parte de la Técnica de Igualdad y de la Concejala, se asisten a muchas jornadas, acciones formativas y encuentros.
- Las páginas web de la Escuela Infantil y del Taller de Empleo utilizan el lenguaje de un modo inclusivo.

Debilidades

- Las páginas web relacionadas con el Ayuntamiento no hacen, en general, un uso de lenguaje inclusivo. Tal y como ocurre con el análisis de la Comunicación interna, la falta criterios unificados



dan como resultado que el tratamiento del lenguaje depende de la voluntad y del criterio de cada cual.

- En otras web se intercalan textos con uso sexista y no sexista del lenguaje.

Áreas de mejora

- ✦ Incluir el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en las páginas web del Ayuntamiento.

ÁREA 10. Contratación externa y compras

Fortalezas

- Cuatro de las empresas subcontratadas cuentan con un Plan de Igualdad. Una de ellas ha impartido formación en materia de género a toda la plantilla y otra planea hacerlo próximamente.

Debilidades

- Participación reducida de las empresas subcontratadas en el presente diagnóstico.
- En los concursos de contratación, subcontratación y compras no se incluye un baremo sobre la realización de buenas prácticas en materia de género.
- Entre las obligaciones sociales y laborales de la empresa contratista no se incluye la del cumplimiento con principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Tampoco propone mecanismos de evaluación para asegurar que se cumplen a lo largo de la relación contractual
- .Las mesas de contratación no recogen ninguna cláusula que establezca la tendencia a la composición equilibrada por sexos.
- Los pliegos hacen un uso sexista del lenguaje.
- Las cuatro empresas subcontratadas de las que se han obtenido información están masculinizadas o feminizadas en base a la división sexual tradicional del trabajo.

Áreas de mejora

- ✦ Integrar la perspectiva de género en todos los procesos de contratación y compras de productos y servicios que realice el Ayuntamiento.
- ✦ Extender al personal de las empresas subcontratadas que desarrollan su trabajo para el Ayuntamiento los derechos fundamentales en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres reconocidos a la plantilla del Ayuntamiento.
- ✦ Establecer mecanismos para evaluar periódicamente que las empresas contratadas cumplen con el principio de igualdad.

