

Plan Interno de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarra

Diciembre 2012



El presente Plan Interno de Igualdad ha sido elaborado por la consultora de género Abella Legal siguiendo la metodología IGE marcada por el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN	5
2. INTRODUCCIÓN	6
2.1 MARCO NORMATIVO	7
2.2 DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	7
3. EL PLAN INTERNO DE IGUALDAD	9
3.1 OBJETIVOS	9
3.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	9
3.3 ESTRATEGIA DE INTEGRACIÓN DEL PIIEL	10
4. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	11
4.1 OBJETIVOS Y MEDIDAS	11
4.2 BLOQUE 1: LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	12
4.2.1 <i>Área 1. Política Empresarial y Cultura Organizacional</i>	12
4.2.2 <i>Area 2. Comunicación Interna y Participación.</i>	13
4.3 BLOQUE 2: GESTIÓN DE PERSONAS	14
4.3.1 <i>Área 3. Gestión de Recursos Humanos</i>	14
4.3.2 <i>Área 4: Salud Laboral</i>	15
4.3.3 <i>Área 5: Conciliación y Corresponsabilidad</i>	16
4.3.4 <i>Área 6. Representación y Negociación Colectiva</i>	17
4.4 BLOQUE 3. GESTIÓN DE PROCESOS	18
4.4.1 <i>Área 7: Gestión Jurídico Financiera</i>	18
4.4.2 <i>Área 8: Gestión de la Prestación de Servicios</i>	19
4.5 BLOQUE 4: RELACIÓN CON EL ENTORNO	20
4.5.1 <i>Área 9: Imagen y comunicación externa</i>	20
4.5.2 <i>Área 10. Contratación Externa y compras.</i>	21

5. COMUNICACIÓN DEL PLAN	22
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
6.1 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	23
6.2 METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24
6.2.1 Seguimiento	24
6.2.2 Evaluación	25
6.2.3 Evaluación de resultados	26
ANEXO I	28

1. PRESENTACIÓN

El **Ayuntamiento de Estella-Lizarra** representa un referente en Navarra en la promoción de la igualdad y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

La creación del **Área de la Mujer e Igualdad** en 1997 supuso un avance fundamental en la promoción de este principio universalmente reconocido. Desde entonces, se han desarrollado numerosas acciones de divulgación, sensibilización, formación y asistencia jurídica y psicológica, principalmente orientadas hacia la ciudadanía. Una de las últimas herramientas desarrolladas ha sido el II Plan de Igualdad de Oportunidades de 2005.

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. Este **Plan vivo** pretende erigirse como instrumento óptimo para eliminar cualquier tipo de discriminación existente dentro de la gestión de nuestro Ayuntamiento, mejorar el clima laboral y las relaciones laborales y por tanto la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras, perseguir la **sostenibilidad social**, aumentar la visibilidad y participación de las mujeres, fomentar la corresponsabilidad y remarcar la importancia de los cuidados, así como lograr incorporar la perspectiva de género en la gestión y organización municipal, entre otros.

La delicada situación económica actual está presente en los objetivos y medidas establecidos en el mismo, pretendiendo convertir el Plan en alcanzable, realista y ajustado a los recursos materiales actuales.

Lograr el éxito en la implementación de esta herramienta y de las futuras medidas que se desarrollen implica la **participación activa** de todas las personas que integran la **plantilla** del Ayuntamiento y que vean este Plan como un punto de partida y no de llegada en la consecución del objetivo final, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarra así como de sus organismos relacionados y empresas proveedoras.

2. INTRODUCCIÓN

La **igualdad** entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido en los compromisos internacionales relativos a los **derechos humanos**. Atravesar y permeabilizar el género en todas las esferas económica, social, política y cultural es una ardua labor que está viendo sus **avances** lentamente gracias al trabajo desarrollado por el movimiento feminista y asociacionismo, plasmado en los instrumentos legales desarrollados en los últimos años.

Cada día se va logrando generar una **conciencia** sobre la situación real de mujeres y hombres, y de las consecuencias en todos los ámbitos de las desigualdades y discriminación de género. Y aunque son muchos los avances, la realidad nos muestra que aún son necesarias **acciones** que garanticen la no discriminación de las mujeres y las sitúen en un plano de igualdad real y efectiva.

Las principales directrices para la aplicación práctica del PIIEL son 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.

En este contexto, y con el fiel compromiso del equipo político del Ayuntamiento de Estella-Lizarrá y de su plantilla, se aprueba el presente Plan Interno de Igualdad.

2.1 MARCO NORMATIVO

Amplias son las referencias normativas internacionales, europeas, nacionales y forales en materia de igualdad. Como entidad empleadora, el Ayuntamiento de Estella-Lizarra, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral para lo que deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Igualmente, la Ley Foral de Navarra 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres declara como uno de sus objetivos principales la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.

El “Diagnóstico para el Plan Interno de Igualdad entre mujeres y hombres del ayuntamiento de Estella-Lizarra” recoge en su 5º punto el marco legal estatal y foral que justifican la elaboración e implementación del Plan Interno de Igualdad.

2.2 DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

La metodología del procedimiento IGE para la integración de la igualdad de género en las organizaciones, elaborada por el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad (INAFI) establece que la estrategia que recoja el PIIEL se base en los resultados arrojados por el Diagnóstico para el Plan interno de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella-Lizarra.

Este documento plasma el análisis comparativo de la situación de mujeres y hombres en el ente local teniendo presentes los postulados de las leyes en materia de igualdad y en base a indicadores de género que se aplican a diez áreas, recogidas más adelante.

La realidad social demuestra que las mujeres no gozan, en general, ni del mismo trato ni de las mismas oportunidades que los hombres y que sufren discriminaciones directas e indirectas basadas en el sexo. En el Ayuntamiento de Estella-Lizarra aunque no se han detectado discriminaciones directas, sí existen discriminaciones indirectas que son, mayoritariamente, un reflejo del orden social caracterizado por la tradicional división sexual del trabajo, por los roles culturalmente asignados a mujeres y a hombres y por la visión “masculina” imperante en el ámbito laboral.

Las áreas de mejora identificadas en el diagnóstico parten de una mayor formación por parte del equipo municipal técnico y político, del establecimiento de criterios de igualdad en las formas de retribución salarial, de la adopción de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo o a la conciliación laboral y familiar entre otras.

Algunas áreas de mejora concretas que se deben abordar en el ente local son:

- Equilibrar la composición y el reparto de poder de la organización municipal.
- Eliminar estereotipos y roles de género en el reparto de responsabilidades de la organización municipal.
- Promover la desaparición de la segregación vertical y horizontal en el Ayuntamiento.
- Eliminar las discriminaciones indirectas derivadas de los regímenes jurídicos y tipos de jornadas.
- Revisar la idoneidad de los complementos existentes, los porcentajes aplicados y evaluar que se asignan equitativamente a los puestos que corresponden.
- Establecer un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- Formación en materia de igualdad y violencia contra las mujeres desarrollando específicamente el acoso sexual y por razón de sexo al Comité de Empresa.
- Estudiar la contratación del Ayuntamiento y analizar desde la perspectiva de género las buenas prácticas en materia de igualdad de cada empresa proveedora.

3. EL PLAN INTERNO DE IGUALDAD

3.1 OBJETIVOS

El Plan Interno de Igualdad persigue los siguientes objetivos principales:

- 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.

Las políticas sociales en general y las de igualdad en particular están sufriendo severos recortes en el ámbito público, lo que supone tener que vencer mayores dificultades para el logro de la igualdad en la sociedad, empresas, organizaciones públicas y entidades locales. Por ello, este plan tiene en cuenta las políticas públicas de austeridad económica tratando de establecer acciones de menor presupuesto en la medida de lo posible, pero tratando de maximizar su eficacia para el logro de la igualdad en el Ayuntamiento de Estella-Lizarra.

3.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El PIEL tendrá aplicación sobre cualquiera que preste sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Estella-Lizarra y/o Organismos Autónomos vinculados al mismo. En el caso del personal de empresas subcontratadas para la ejecución de obras y servicios, el Ayuntamiento se asegurará de que dichas organizaciones privadas cumplen con la legislación vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres y la promueven como principio en sus organizaciones.

Tendrá una vigencia de **dos años** desde su aprobación. Será evaluado y se planificará la estrategia de continuidad para los dos siguientes años hasta lograr el objetivo final de erradicar cualquier discriminación por razón de sexo en la entidad. En caso de que no se cumplan estos plazos de replanificación, se mantendrá la vigencia del documento actual hasta la aprobación del nuevo.

3.3 ESTRATEGIA DE INTEGRACIÓN DEL PIEL

El PIEL propone algunas medidas de aplicación en el ayuntamiento, que deben responder a las siguientes cuestiones fundamentales planteadas en la metodología IGE desarrollada por el INAFI para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra.

¿QUÉ SE QUIERE CONSEGUIR?	PLANTEAMIENTO DE OBJETIVOS DE CADA ACCIÓN.
¿QUÉ HACER PARA CONSEGUIRLO?	IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS OBJETIVOS.
¿CÓMO SE HACE?	DEFINICIÓN DE PROCEDIMIENTOS CONCRETOS PARA CADA UNA DE LAS ACCIONES.
¿QUIÉN LO HACE?	DESIGNACIÓN DE RESPONSABLES DE COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO.
¿CUÁNTO CUESTA?	ASIGNACIÓN DE UN PRESUPUESTO AL PLAN Y A CADA ACTUACIÓN.
¿CUÁL ES SU DURACIÓN?	DEFINICIÓN DE UN CALENDARIO COHERENTE, EFECTIVO, Y REALISTA.
¿QUÉ RESULTADOS SE ESPERAN?	PROYECCIÓN DE RESULTADOS ESPERADOS ANTES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN.
¿CÓMO SE DETECTAN LOS OBJETIVOS ALCANZADOS?	SELECCIÓN DE LOS INDICADORES ADECUADOS PARA MEDIR LA EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES EJECUTADAS.

Una vez finalizado y aprobado por el órgano competente el presente documento titulado Plan interno de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Estella Lizarra será incluido como anexo al próximo ACUERDO AYUNTAMIENTO/PERSONAL. Igualmente, será incluido el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo que en el marco de este Plan se desarrolle y apruebe.

4. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

4.1 OBJETIVOS Y MEDIDAS

El PIIEL contempla un conjunto de objetivos y medidas clasificadas en distintos ámbitos de la gestión municipal:

OBJETIVOS GENERALES: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?		OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS CONCRETAS	VARIABLES QUE ESTABLECE CADA MEDIDA
1 objetivo general por Área	Área 1. Política Empresarial y Cultura Organizacional.	2	7	Responsable Presupuesto Cronograma Indicadores de seguimiento de proceso, de resultados e impacto. Valores meta de los indicadores.
	Área 2. Comunicación Interna y Participación.	2	4	
	Área 3. Gestión de Recursos Humanos.	2	5	
	Área 4. Salud Laboral.	2	4	
	Área 5. Conciliación y Corresponsabilidad.	2	3	
	Área 6. Representación y Negociación colectiva.	2	3	
	Área 7. Gestión jurídico-financiera.	1	3	
	Área 8. Gestión de la Prestación de servicios.	1	1	
	Área 9. Imagen y Comunicación externa.	2	3	
	Área 10. Contratación externa y compras	1	1	
TOTAL	10 OBJETIVOS GENERALES	17 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	34 MEDIDAS	

4.2 BLOQUE 1: LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

4.2.1 Área 1. Política Empresarial y Cultura Organizacional

BLOQUE 1. LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA								
ÁREA	OBJETIVO GENERAL: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS	RESPONSABLE DE LA MEDIDA Y SEGUIMIENTO	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
							RESULTADOS -VALOR META	IMPACTO -VALOR META-
Área 1. Política Empresarial y Cultura Organizacional	Promover una cultura organizacional igualitaria.	1.1. Sensibilizar y formar en la integración del Plan de igualdad en la gestión y en la cultura del Ayuntamiento.	1.1.1. Sesión de sensibilización e información al personal político sobre los resultados del diagnóstico y la estrategia del PIIEL.	TÉCNICA DE IGUALDAD	Pendiente	S1	2 horas de curso; 60% del personal convocado asista al 100% de la sesión para ambos sexos; mínimo de 3,5/5 en encuesta de evaluación.	
			1.1.2. Sesión de sensibilización e información al Comité de Empresa sobre los resultados del diagnóstico y la estrategia del PIIEL.	TÉCNICA DE IGUALDAD	Pendiente	S1	2 horas de curso; 60% del personal convocado asista al 100% de la sesión para ambos sexos; mínimo de 3,5/5 en encuesta de evaluación.	
			1.1.3. Sesión de sensibilización e información jefaturas, personal de RRHH y otras personas que participen en procesos de selección y promoción sobre los resultados del diagnóstico y la estrategia del PIIEL.	TÉCNICA DE IGUALDAD	Pendiente	S1	2 horas de curso; 60% del personal convocado asista al 100% de la sesión para ambos sexos; mínimo de 3,5/5 en encuesta de evaluación.	
		1.2. Divulgar y demostrar el compromiso interno del Ayuntamiento de Estella con la Igualdad como principio tractor.	1.2.1. Publicación del Plan en la Intranet, colocarlo en sitios clave de la organización y envío por email a todas las jefaturas.	TÉCNICA DE IGUALDAD	Tiempo de trabajo	S1	Que el 100% tenga acceso al PIIEL	
			1.2.2. Envío del Plan por email a todas las personas del Area.	JEFATURAS DE AREA	Tiempo de trabajo	S1	Que el 100% tenga acceso al PIIEL	
			1.2.3. Potenciar el Área de la Mujer e Igualdad	EQUIPO POLITICO, COMITÉ DE EMPRESA	Presupuesto total del Área de la Mujer e Igualdad	S3	Dotación de mayores recursos al Área de la Mujer e Igualdad	Aumento al menos de un 10% del presupuesto.
			1.2.4. Documento acogida al nuevo personal contratado sobre plan de igualdad y cuestiones relativas al género	PERSONAL TECNICO DE PREVENCIÓN /AREA DE IGUALDAD/ JEFATURAS AREA	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4	100% de las nuevas contrataciones conocen el plan interno.	100% de la plantilla conoce la existencia del plan.

4.2.2 Area 2. Comunicación Interna y Participación.

BLOQUE 1. LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ÁREA	OBJETIVO GENERAL: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS	RESPONSABLE DE LA MEDIDA Y SEGUIMIENTO	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
							RESULTADOS -VALOR META	IMPACTO - VALOR META-
Área 2. Comunicación Interna y Participación.	Potenciar una comunicación fluida y multidireccional en toda la plantilla que garantice la difusión de la transversalidad de género, asegurando igualmente la eliminación de la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación.	2.1. Sistematizar la comunicación interna del ente.	2.1.1. Creación de un protocolo de comunicación interna en materia de Igualdad.	TÉCNICA DE IGUALDAD/ TECNICO INFORMATICO	Tiempo de trabajo	S1	El 80% de la plantilla esté al corriente de la información remitida cada año.	Nivel de comunicación alto evaluable mediante cuestionario
			2.1.2. Crear un buzón anónimo de sugerencias físico y cuenta de email sobre el PIIEL y sobre la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.	TÉCNICA DE IGUALDAD/ TECNICO INFORMATICO	Tiempo de trabajo	S1	100% de la plantilla con acceso al buzón	Al menos recibir 20 sugerencias.
		2.2. Promover el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en las comunicaciones internas del Ayuntamiento.	2.2.1. Poner a disposición del personal político y técnico, una carpeta en el servidor con el plan y materiales que faciliten el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, incidiendo en las áreas del Ayuntamiento donde se haya detectado más necesidad de formación en este aspecto.	TÉCNICA DE IGUALDAD	Tiempo de trabajo	S1	100% de la plantilla por medios digitales o impresos.	Ausencia de utilización sexista del lenguaje administrativo
			2.2.2. Revisión y corrección del material administrativo interno y externo.	AREA DE IGUALDAD/JEFATURAS AREAS	Pendiente	S3	Revisión del 70% de los materiales incluyendo: formularios, pliegos de contratación, planes y acuerdos.	Ausencia de utilización sexista del lenguaje administrativo

4.3 BLOQUE 2: GESTIÓN DE PERSONAS

4.3.1 Área 3. Gestión de Recursos Humanos

BLOQUE 2. GESTIÓN DE PERSONAS									
ÁREA	OBJETIVO GENERAL: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS		RESPONSABLE DE LA MEDIDA Y SEGUIMIENTO	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
								RESULTADOS -VALOR META	IMPACTO -VALOR META-
Área 3. Gestión de Recursos Humanos.	Eliminación de los sistemas de gestión que reproducen roles y estereotipos y perpetúan las discriminaciones de género. Aprovechamiento del potencial humano del personal de la plantilla garantizando la Igualdad de oportunidades en la selección, acceso, promoción, desarrollo profesional y condiciones de trabajo de sus trabajadoras y trabajadores.	3.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción, identificando inercias y rompiendo obstáculos.	3.1.1. En la convocatorias de selección y promoción:	3.1.1.1. Asegurar la composición equilibrada de Tribunales y Comités incluyendo titulares y suplencias.	PERSONAL TÉCNICO Y POLÍTICO.	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4	Alcanzar la Composición equilibrada en todos los Tribunales y Comités	Al menos un 40% de representación de cada sexo.
				3.1.1.2. Inclusión específica de violencia contra las mujeres en el temario de las convocatorias para puestos en Servicios Sociales, Policía Municipal, Servicios de atención psicológica y jurídica.	PERSONAL TÉCNICO	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4	Garantizar formación sólida violencia y minimizar victimización secundaria de las víctimas de violencia.	80% de las personas examinadas aprueban el capítulo de violencia del temario
				3.1.1.3. Crear una base de datos donde se recojan los datos, desagregados por sexo, de las personas que se presentan a cada oferta de trabajo del Ayuntamiento y su futura participación en él.	RRHH/ IGUALDAD	Tiempo de trabajo	S1	Eliminar la discriminación indirecta en el acceso y promoción	Al menos un 40% de representación de cada sexo.
		3.2. Integrar la perspectiva de género en la formación y el fomento de la formación en igualdad en la plantilla, identificando inercias y rompiendo obstáculos.	3.2.1. Garantizar que toda la formación impartida en el Ayuntamiento de Estella incorpore la perspectiva de género.		PERSONAL TÉCNICO/IGUALDAD	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4	Todos los pliegos de contratación exigirán la perspectiva de género.	100% de las empresas subcontratadas incorporan la perspectiva de género, evaluable en las encuestas del alumnado.
			3.2.2. Formación anual en violencia contra las mujeres al personal de las áreas que trabaja en la asistencia de las mujeres víctimas de violencia, así como a responsables de Salud Laboral.		PERSONAL TÉCNICO/IGUALDAD	Pendiente	S2- S4	Evitar victimización secundaria.	70% de las personas que trabajan en la asistencia de víctimas de violencia.

4.3.2 Área 4: Salud Laboral

BLOQUE 2. GESTIÓN DE PERSONAS								
ÁREA	OBJETIVO GENERAL: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS	RESPONSABLE DE LA MEDIDA Y SEGUIMIENTO	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
							RESULTADOS -VALOR META	IMPACTO -VALOR META-
Área 4. Salud Laboral.	Tomar en cuenta las necesidades y realidades de mujeres y hombres en la gestión de la salud laboral.	4.1. Lograr que las personas/empresas responsables apliquen la perspectiva de género en el área y mejoren la calidad de las relaciones laborales.	4.1.1. Formar al Comité de Seguridad y Salud y RRHH, en la incorporación de la perspectiva de género en esta área.	IGUALDAD	Tiempo de trabajo	S3	3 horas de formación	80% de las personas vinculadas con Salud Laboral.
			4.1.2. Exigir a la empresa contratada para el Servicio de Prevención que garantice la perspectiva de género en todo su trabajo con el Ayuntamiento y que se desagregue por sexo la recogida de datos, estadísticas y análisis de la información que se maneja en el Área.	PERSONAL TECNICO DE PREVENCIÓN	Tiempo de trabajo	S1	El área integrará la perspectiva de género en sus acciones.	El 100% de los datos desagregados por sexo.
		4.2. Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en el Ayuntamiento, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.	4.2.1. Elaborar un Protocolo de prevención y atención ante casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo conforme al modelo IGE.	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD/ IGUALDAD/RRHH	Tiempo de trabajo/ Pendiente	S3-S4	Firma del Protocolo de Acoso Sexual y por razón Sexual y difusión al 100% de la plantilla	80% de la plantilla, conoce al menos una persona a la que dirigirse ante un caso de acoso. 100% de la plantilla conoce el contenido del protocolo.
			4.2.2. Incluir en el Acuerdo Colectivo los derechos laborales recogidos en la legislación vigente sobre Violencia de Género.	COMITÉ DE EMPRESA/PERSONAL POLITICO	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4	Inclusión en el Acuerdo Colectivo	100% de la plantilla conozca los derechos laborales que asisten a las víctimas de violencia

4.3.3 Área 5: Conciliación y Corresponsabilidad

BLOQUE 2. GESTIÓN DE PERSONAS								
ÁREA	OBJETIVO GENERAL: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS	RESPONSABLE DE LA MEDIDA Y SEGUIMIENTO	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
							RESULTADOS -VALOR META	IMPACTO -VALOR META-
Área 5. Conciliación y Corresponsabilidad.	Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, un sistema social corresponsable y de cuidados.	5.1. Informar y sensibilizar sobre los derechos laborales en materia de género.	5.1.1. Difundir los derechos laborales en materia de género existentes, recogidos o no en convenio, fomentando el uso de los mismos por parte de los hombres.	COMITÉ DE EMPRESA/PERSONAL POLITICO/IGUALDAD	Tiempo de trabajo	S2	Realizar una campaña informativa	Incremento de un 10% de hombres que usan estas medidas
			5.1.2. Sensibilizar a la plantilla a través de la difusión anual del uso de las medidas de conciliación en el Ayuntamiento, desagregado por sexo, junto con las estadísticas a nivel estatal e incidiendo en el impacto de las mismas en la vida de mujeres y hombres.	IGUALDAD/ COMITÉ DE EMPRESA	Tiempo de trabajo	S3	Realizar una campaña informativa	Incremento de un 10% de hombres que usan estas medidas
		5.2. Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.	5.2.1. Añadir en el Acuerdo y Convenio el criterio flexibilidad al valorar horarios, tiempos de reducción de jornada, uso intermitente etc.	COMITÉ DE EMPRESA/ PERSONAL POLITICO	Tiempo de trabajo	S2	Adición de la clausula	SI

4.3.4 Área 6. Representación y Negociación Colectiva

BLOQUE 2. GESTIÓN DE PERSONAS								
ÁREA	OBJETIVO GENERAL: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS	RESPONSABLE DE LA MEDIDA Y SEGUIMIENTO	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
							RESULTADOS -VALOR META	IMPACTO -VALOR META-
Área 6. Representación y Negociación colectiva.	Involucrar a la Representación Legal de la Plantilla en la defensa y aplicación del principio jurídico de igualdad.	6.1. Reflejar en el Acuerdo Colectivo la legislación vigente en materia de igualdad y violencia contra las mujeres.	6.1.1. Valorar el análisis del Acuerdo Colectivo del Diagnóstico para la negociación colectiva.	COMITÉ DE EMPRESA	Tiempo de trabajo	Con la renegociación del Acuerdo	Se incluyan en el Acuerdo Colectivo	SI
		6.2. Integrar la criterios de género en la gestión de la negociación colectiva.	6.2.1. Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en el Comité.	COMITÉ DE EMPRESA	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4	Aumento de la participación femenina en el Comité	Alcanzar el 40% de participación femenina.
			6.2.2. Garantizar una sólida formación en género a las personas integrantes del Comité.	IGUALDAD	Tiempo de trabajo	S3	Se incorpora la igualdad como un derecho a defender por el Comité de Empresa	Mejora de dos derechos laborales en materia de género respecto a la legislación nacional y su inclusión en el Acuerdo Colectivo.

4.4 BLOQUE 3. GESTIÓN DE PROCESOS

4.4.1 Área 7: Gestión Jurídico Financiera

BLOQUE 3. GESTIÓN DE PROCESOS								
ÁREA	OBJETIVO GENERAL: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS	RESPONSABLE DE LA MEDIDA Y SEGUIMIENTO	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
							RESULTADOS - VALOR META	IMPACTO - VALOR META-
Área 7. Gestión Jurídico-Financiera.	Implantar una filosofía de planificación y distribución de los recursos económicos desde la perspectiva de género	7.1 Promover la necesidad de distribuir los recursos económicos teniendo en cuenta el principio de igualdad.	7.1.1. Formar a las personas responsables en materia de presupuestos sensibles al género para facilitar la implantación de los presupuestos municipales en clave de género.	IGUALDAD	Pendiente	S3	Asistencia a curso de 3 horas	
			7.1.2. Propiciar la inclusión de cláusulas que garanticen la igualdad de género en los pliegos de contratación a entidades externas	JEFATURAS/PERSONAL POLITICO/AREA IGUALDAD	Tiempo de trabajo	S1	Inclusión en los pliegos de contratación del baremo de igualdad	100% de pliegos de contratación con estas cláusulas incorporadas
			7.1.3. Diseño de medidas para priorizar el apoyo y colaboración con entidades y organizaciones cuyas prácticas respeten y fomenten el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	IGUALDAD	Tiempo de trabajo	S2	Incluir la perspectiva de género en el baremo de concesión de ayudas, colaboraciones y subvenciones.	50% de las entidades beneficiarias tienen la perspectiva de género

4.4.2 Área 8: Gestión de la Prestación de Servicios

BLOQUE 3. GESTIÓN DE PROCESOS								
ÁREA	OBJETIVO GENERAL: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS	RESPONSABLE DE LA MEDIDA Y SEGUIMIENTO	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
							RESULTADOS - VALOR META	IMPACTO -VALOR META-
Área 8. Gestión de la Prestación de Servicios.	Aplicar de manera transversal la perspectiva de género en el trabajo de la plantilla	8.1. Aplicar herramientas en la prestación de servicios que visibilicen a mujeres y a hombres.	8.1.1. Recoger y analizar los datos y las estadísticas que se manejen en cada área desagregados por sexo así como en los proyectos que se desarrollen. Cuando se revisen o adquieran programas informáticos de gestión de datos nuevos, deberán permitir introducir y manejar la variable sexo.	IGUALDAD/RESPONSABLES DE ÁREA/TECNICO INFORMATICO	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4	Mejora de la calidad de la información y de las relaciones laborales.	100% de los datos y estadísticas incluyen la variable sexo

4.5 BLOQUE 4: RELACIÓN CON EL ENTORNO

4.5.1 Área 9: Imagen y comunicación externa

BLOQUE 4. RELACIÓN CON EL ENTORNO								
ÁREA	OBJETIVO GENERAL: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS	RESPONSABLE DE LA MEDIDA Y SEGUIMIENTO	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
							RESULTADOS - VALOR META	IMPACTO -VALOR META-
Área 9. Imagen y Comunicación externa	Difundir la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las relaciones laborales a través del ejemplo.	9.1. Convertir el Ayuntamiento de Estella-Lizarrá en referente navarro como empresa empleadora igualitaria.	9.1.1. Difundir informaciones sobre los avances logrados por el PIIEL.	IGUALDAD/JEFATURAS DE AREA	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4	100% de la plantilla informada.	Mejora clima laboral
			9.1.2. Organizar y/o participar en jornadas de buenas prácticas sobre la experiencia del Ayuntamiento con el PIIEL dirigidas al tejido empresarial.	IGUALDAD/RESPONSABLES DE ÁREA	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4		Incremento del 10% de las empresas candidatas como proveedoras que promocionan la igualdad en sus organizaciones
		9.2. Comunicar a través de un lenguaje inclusivo el compromiso del Ayuntamiento y la eliminación de la transmisión de estereotipos sexistas.	9.1.2. Establecimiento de criterios para que todos los documentos informativos, divulgativos, tanto por medios impresos como virtuales, y/o con imágenes, utilicen imágenes y términos no sexistas, que permitan valorar a las mujeres como protagonistas y usuarias.	IGUALDAD/TECNICO INFORMATICO	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4	Véase 2.2.1	Ausencia de utilización sexista del lenguaje administrativo

4.5.2 Área 10. Contratación Externa y compras.

BLOQUE 4. RELACIÓN CON EL ENTORNO								
ÁREA	OBJETIVO GENERAL: ¿QUÉ CAMBIO SE BUSCA?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ¿CÓMO LOGRAR ESE CAMBIO?	MEDIDAS	RESPONSABLE DE LA MEDIDA Y SEGUIMIENTO	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
							RESULTADOS - VALOR META	IMPACTO -VALOR META-
Área 10. Contratación Externa y compras.	Establecer relaciones comerciales con empresas que cumplan la legislación vigente en materia de igualdad.	10.1. Establecer mecanismos que aseguren el compromiso real y efectivo de las empresas proveedoras con la igualdad.	10.1.1. Revisar los baremos de contratación y aplicar propuestas recogidas en el documento publicado por el Gobierno de Navarra <i>Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y contratos públicos</i> .	IGUALDAD/RESPONSABLES DE ÁREA/PERSONAL POLITICO	Tiempo de trabajo	S1-S2-S3-S4	Mejorar las relaciones laborales en las empresas proveedoras y ser ejemplo para ellas.	Incremento del 10% de las empresas candidatas como proveedoras que promocionan la igualdad en sus organizaciones

5. COMUNICACIÓN DEL PLAN

Las herramientas de comunicación son importantes y necesarias para lograr alinear a la plantilla con los valores que promulga la organización, favorecer el **diálogo**, transmitir las acciones positivas alcanzadas de ahí la importancia de crear un Plan de Comunicación, pero sin olvidar que el **mayor activo** de la organización son las **personas** que integran la plantilla del Ayuntamiento. Este proceso arrastra una parte racional, tangible pero también una emocional que se identifica con los valores, la responsabilidad social, la sostenibilidad y el orgullo de **pertenencia** a una entidad.

Tras la aprobación del Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Estella-Lizarra desarrollará una campaña de comunicación con el fin de que llegue el mismo a toda la plantilla, representantes del Comité de Empresa y Personal político.

Se utilizarán los canales de comunicación disponibles en la entidad: intranet, email, tablón de anuncios, carteles, blogs, publicaciones, manual de acogida, distribución en las reuniones del Comité de Empresa así como las informativas a la plantilla.

Igualmente, y con el fin de cumplir el papel de modelo para las empresas proveedoras y del tejido empresarial de Estella, se podrá ampliar el envío a las mismas.

Una **formación sólida** a las personas responsables del desarrollo de las acciones y medidas contribuirá al éxito de la implantación del presente Plan.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La actividad de seguimiento y evaluación forma parte de la propia naturaleza del PIIEL. Es un documento vivo y ha de ser permanentemente revisado. Para realizar la función de control se designa una comisión de seguimiento encargada de revisar la aplicación del PIIEL.

6.1 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá el Comité de Seguimiento del Plan interno de Igualdad (Comité de Seguimiento del PIIEL) cuyas principales funciones son:

- Difundir y comunicar todos los aspectos relativos al PIIEL.
- Resolver dudas y cuestiones de interpretación ocasionadas por el PIIEL Responsable última del seguimiento del PIIEL.
- Elaborar los informes de Seguimiento y Evaluación del PIIEL.
- Introducir los cambios y mejoras que requiera el PIIEL en cualquier momento y replantear la estrategia con periodicidad, al menos, bianual.

En segundo lugar se define la composición del equipo de la comisión de seguimiento que estará formada por personas de

- Área de Igualdad
- Equipo Político
- RRHH
- Comité de Empresa,
- Cada representante deberá nombrar una persona sustituta para aquellas ocasiones en que no pueda asistir a las reuniones y poder así realizar sus funciones.

Además se deben tener en consideración otros aspectos prácticos:

- La coordinación de la comisión de seguimiento será responsabilidad de la Técnica de Igualdad del ayuntamiento de Estella-Lizorra que contará con las siguientes funciones atribuidas:
- Convocatoria de reuniones y levantamiento de actas de la comisión de seguimiento

- Difusión de la documentación necesaria para el seguimiento y la evaluación informando al personal político, representantes del Comité de Empresa y plantilla sobre el desarrollo del Plan a través de los canales de comunicación establecidos al efecto.
- Enlace entre las participantes entre quienes participan en el proceso y con el resto del personal.
- Otras funciones.

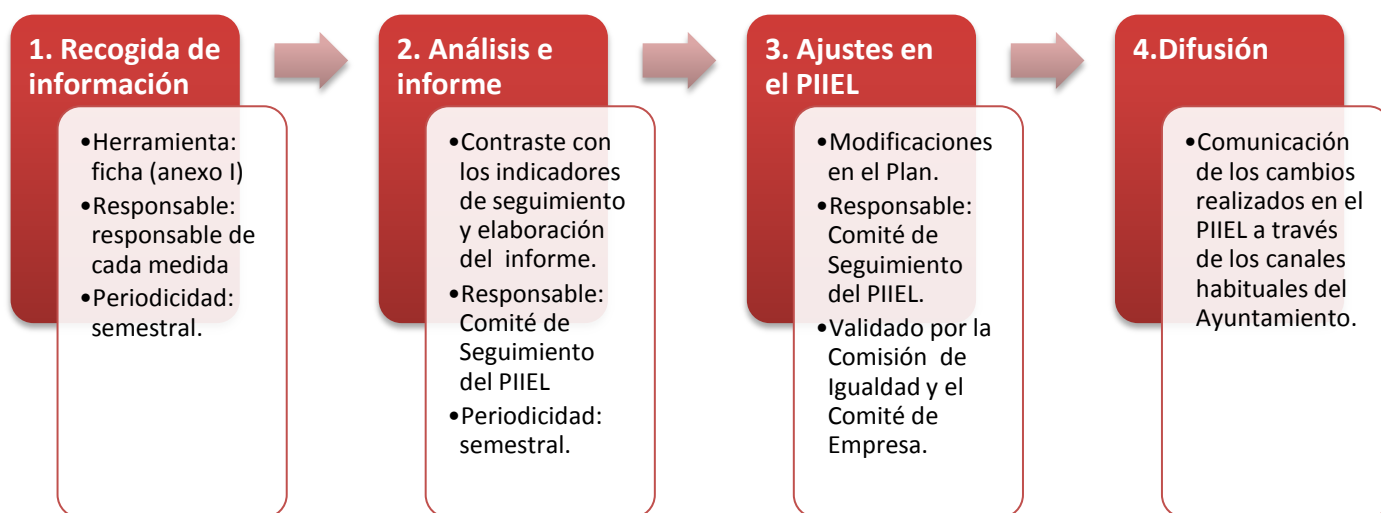
Celebración de reuniones: Se convocarán reuniones periódicas para la validación de acciones y toma de decisiones por parte de la comisión. La comisión de seguimiento se reunirá semestralmente con carácter ordinario. Por iniciativa de una de las partes, se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario o las circunstancias así lo requieran. La toma de decisiones será por mayoría simple.

6.2 METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.2.1 Seguimiento

Mediante el sistema de seguimiento se analizarán los resultados de la implementación de las medidas del PIIEL, así como las diferentes dificultades que vayan surgiendo y la incidencia de éstas en la ejecución del Plan. Esta información permite introducir los cambios necesarios que posibiliten superar las dificultades identificadas.

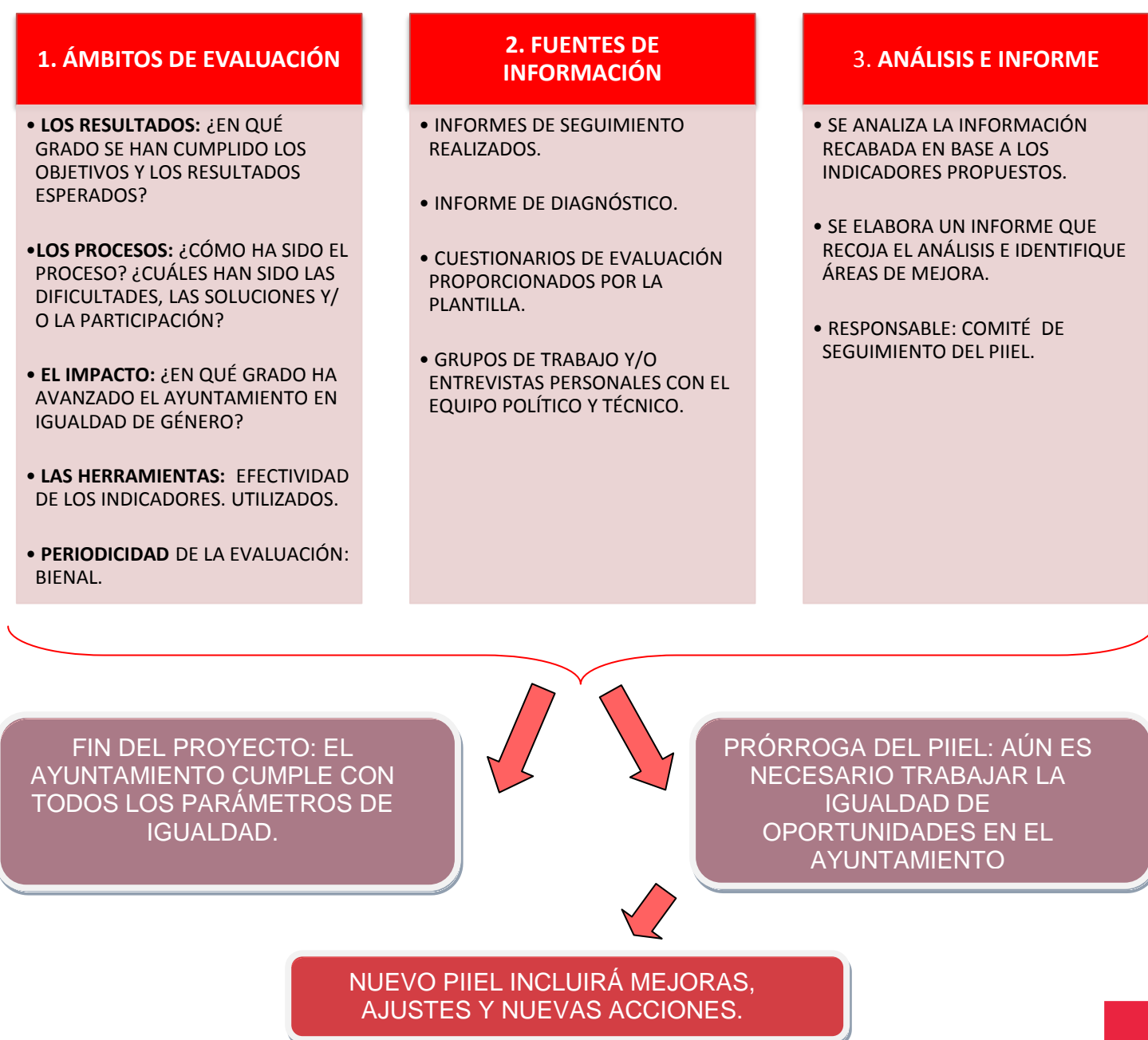
El sistema de seguimiento contiene las siguientes tareas:



Los **indicadores de seguimiento** a utilizar se establecen previamente en cada medida del Plan.

6.2.2 Evaluación

Mediante la evaluación se ofrece información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados en el Plan, cómo se ha desarrollado el proceso y su impacto en la plantilla y el funcionamiento diario del Ayuntamiento. Este proceso es necesario para identificar el funcionamiento real del plan y tomar decisiones sobre el futuro y la continuidad del mismo.



6.2.3 Evaluación de resultados

Para analizar el impacto de las medidas y el cumplimiento de los objetivos establecidos se utilizará el siguiente cuestionario de manera general.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN¹

1. EVALUACIÓN DE RESULTADOS:

¿En qué grado se han cumplido los valores meta propuestos para cada medida en relación con sus indicadores de resultados asociados?

- Nº y % sobre el total de valores meta que se han cumplido.
- Nº y % sobre el total de medidas que, sin llegar al valor meta, han producido mejoras.
- Nº y % sobre el total de medidas que no han producido mejoras o quedan muy lejos del valor meta.

¿Y para cada área?

- Nº y % sobre el total de medidas que se han cumplido por área.
- Nº y % sobre el total de medidas que, sin llegar al valor meta, han producido mejoras por área.
- Nº y % sobre el total de medidas que no han producido mejoras o quedan muy lejos del valor meta por área.

¿Se han alcanzado los resultados esperados? Valoración del Comité de Seguimiento del PII.

2. EVALUACIÓN DE PROCESOS:

Valoración del Comité de Seguimiento del PII y según las fichas de seguimiento en los indicadores de Procesos.

- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado esperado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- El calendario ¿se ha cumplido?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?

¹ Procedimiento IGE para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra. Instituto Navarro para la Igualdad y Familia. Enero 2010. Páginas 75 y 76.

3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO ALCANZADO

Utilizando los indicadores de impacto de cada medida, responder a las siguientes preguntas:

- ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres de la empresa?
- ¿En qué áreas?
- ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad en la empresa?
- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa respecto a la igualdad?
- ¿En los procedimientos?
- ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?, ¿en la relación con el entorno?, ¿en las relaciones comerciales?

ANEXO I

FICHA DE SEGUIMIENTO		
ÁREA Y OBJETIVO GENERAL:		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
MEDIDA:		
FECHA DE REALIZACIÓN:		
PERIODO DE SEGUIMIENTO: SEMESTRE 1º_ / 2º_ / 3º_ / 4º_		
PERSONA RESPONSABLE:		
NIVEL DE EJECUCIÓN: <input type="checkbox"/> SIN EMPEZAR <input type="checkbox"/> BAJO <input type="checkbox"/> MEDIO <input type="checkbox"/> ALTO <input type="checkbox"/> FINALIZADO		
ACTUACIONES REALIZADAS EN EL PERIODO: - 1. - 2. - 3.		
INDICADORES	VALOR LOGRADO	VALOR META
RESULTADOS:		
IMPACTO:		
PROCESO		
PRESUPUESTO/RECURSOS: EJECUTADO: _____		
UTILIZACIÓN: <input type="checkbox"/> SEGÚN LO PREVISTO <input type="checkbox"/> MAYOR DE LO PREVISTO <input type="checkbox"/> MENOR DE LO PREVISTO		
ADECUACIÓN A LA EJECUCIÓN: <input type="checkbox"/> INSUFICIENTE <input type="checkbox"/> ADECUADO <input type="checkbox"/> EXCESIVO		
RECURSOS HUMANOS:		
UTILIZACIÓN: <input type="checkbox"/> SEGÚN LO PREVISTO <input type="checkbox"/> MAYOR DE LO PREVISTO <input type="checkbox"/> MENOR DE LO PREVISTO		
ADECUACIÓN A LA EJECUCIÓN: <input type="checkbox"/> INSUFICIENTE <input type="checkbox"/> ADECUADO <input type="checkbox"/> EXCESIVO		
CRONOGRAMA DE TRABAJO:		
DESARROLLO: <input type="checkbox"/> SEGÚN LO PREVISTO <input type="checkbox"/> MAYOR DE LO PREVISTO		
<input type="checkbox"/> MENOR DE LO PREVISTO		

ADECUACIÓN A LA EJECUCIÓN: <input type="checkbox"/> INSUFICIENTE <input type="checkbox"/> ADECUADO <input type="checkbox"/> EXCESIVO	
DIFICULTADES ENCONTRADAS:	
NECESIDADES GENERADAS/DERIVADAS:	
OBSERVACIONES:	
PROPUESTA DE CORRECCIÓN/AJUSTE:	
FECHA ENTREGA: --/--	FIRMA RESPONSABLE: