

# II PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR

---

2023 - 2026

---



Zizur Nagusiko Udala  
Ayuntamiento de Zizur Mayor



**Título:** II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Zizur Mayor 2023-2026.

**Edición:** Ayuntamiento de Zizur Mayor.

**Asistencia técnica:** Abella Legal.

**Maquetación y diseño:** Abella Legal.

**Subvencionado por:** Instituto Navarro Igualdad (INAI)

**Fecha:** Febrero 2023.

# ÍNDICE

---

**04** 1. Introducción

**05** 2. Marco normativo y documental

**07** 3. Ámbito de aplicación, finalidad y principios

**09** 4. Proceso de elaboración del Plan

**12** 5. Líneas estratégicas, objetivos y acciones

**26** 6. Gobernanza del Plan

**29** Anexo I. Cronograma de la planificación

**33** Anexo II. Principales claves del Diagnóstico

# 1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Zizur Mayor cuenta con una amplia trayectoria en políticas públicas vinculadas al impulso de la igualdad en el municipio, principalmente a través de la aprobación de dos ordenanzas específicas en la materia<sup>1</sup>, sus dos planes para la igualdad de mujeres y hombres y del Protocolo Local para la Coordinación de la Actuación ante la Violencia contra las Mujeres en Zizur Mayor.

Asimismo, a nivel interno, el Ayuntamiento viene trabajando durante años en favor de la igualdad, siendo este un compromiso basado en una obligación legal pero entendido como un principio estratégico en su política corporativa y de gestión de personas.

Con el objetivo último de transversalizar la perspectiva de género en todas aquellas políticas, iniciativas y actuaciones que tienen impacto en el personal de la institución, en 2012 se aprobó el I Plan interno de igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Zizur Mayor (en adelante I Plan). Este I Plan sentó las bases de la igualdad en la estructura y la gestión interna del Ayuntamiento.

La evaluación del I Plan -realizada en 2020- reflejó que se han dado pasos importantes en los distintos ámbitos de intervención previstos, especialmente en cuestiones vinculadas con la cultura organizacional, las contrataciones y las compras, y la conciliación y la corresponsabilidad. No obstante, se identificaron ciertos aspectos de mejora sobre los que se debe actuar.

En el contexto organizacional actual, el Ayuntamiento mantiene su firme compromiso con el diseño y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres en nuestra institución, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva, como un principio estratégico de carácter transversal.

En la actualidad, el Ayuntamiento aborda la implementación del **II Plan interno de Igualdad del Ayuntamiento de Zizur Mayor 2023-2026** (en adelante II Plan) que, al igual que el plan anterior, se concibe como una herramienta efectiva de trabajo para seguir avanzando en el desarrollo de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida de nuestro personal, así como contribuir a la eliminación de aquellos obstáculos que puedan estar impidiendo dicha igualdad en el Ayuntamiento.

<sup>1</sup> Ordenanza Municipal reguladora del uso de un lenguaje no sexista y fomento de una comunicación incluyente: [https://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/BON/Boletines/2015/145/Anuncio-92/](https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2015/145/Anuncio-92/)  
Ordenanza Municipal para la igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Zizur Mayor: [https://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/BON/Boletines/2019/170/Anuncio-45/](https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2019/170/Anuncio-45/)

## 2. MARCO NORMATIVO Y DOCUMENTAL

El Plan está alineado con las obligaciones derivadas de la normativa internacional, europea, estatal, foral y municipal, así como del marco programático para la transversalización del enfoque de género en la actuación local.

De manera breve, cabe destacar la siguiente normativa y documentación relevante:

Ámbito	Normativa y documentos de política
Internacional	<ul style="list-style-type: none"><li>❑ Carta de las Naciones Unidas de 1945.</li><li>❑ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas en 1979.</li><li>❑ Conferencias Mundiales de las Mujeres de 1975, 1980, 1985 y 1995 y sus revisiones posteriores.</li></ul>
Europeo	<ul style="list-style-type: none"><li>❑ Tratado de Roma de 1957.</li><li>❑ Tratado de Ámsterdam de 1997.</li><li>❑ Tratado por el que se instituye una Constitución Europea de 2004.</li><li>❑ Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea 2020-2025.</li></ul>
Estatal	<ul style="list-style-type: none"><li>❑ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.</li><li>❑ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</li><li>❑ Medidas de Pacto de Estado contra la Violencia de Género.</li><li>❑ III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.</li></ul>

Ámbito	Normativa y documentos de política
Foral	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="443 376 1433 454">❑ Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.</li> <li data-bbox="443 472 1433 551">❑ Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Navarra 2022-2027.</li> <li data-bbox="443 568 1433 647">❑ Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.</li> <li data-bbox="443 665 1433 786">❑ Ley Foral 3/2018, de 19 de abril, para la modificación de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.</li> </ul>
Municipal	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="443 902 1433 981">❑ Ordenanza Municipal para la igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Zizur Mayor.</li> <li data-bbox="443 999 1433 1077">❑ Ordenanza Municipal reguladora del uso de un lenguaje no sexista y fomento de una comunicación incluyente.  </li> </ul>

# 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN, FINALIDAD Y PRINCIPIOS



## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El II Plan es de aplicación a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Zizur Mayor y de sus Organismos Autónomos, siendo la relación contractual directa o a través de empresas subcontratadas, así como a las nuevas incorporaciones que se produzcan durante su periodo de vigencia. Este periodo será el comprendido entre 2023 y 2026.

El conjunto de las medidas previstas en este Plan se ejecutarán durante este periodo de acuerdo al cronograma acordado (Anexo I), si bien se podrán realizar modificaciones y ajustes en función de las necesidades emergentes que pudieran darse durante este tiempo y cuando así lo acuerde el Comité de Seguimiento del II Plan.

El II Plan será incluido como anexo al Acuerdo sobre las condiciones de empleo entre el Ayuntamiento de Zizur Mayor y el personal funcionario y contratado administrativo, tal y como se ha realizado en ocasiones anteriores.

## FINALIDAD

Las personas destinatarias del II Plan son todas las personas trabajadoras de la organización, tanto las mujeres como los hombres. Su finalidad se dirige a orientar los procesos de trabajo internos para que todas aquellas políticas que se impulsen durante el periodo de vigencia del II Plan tengan un impacto positivo en la igualdad en el ámbito del empleo público y en las relaciones de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Zizur Mayor.

Asimismo, entre los objetivos específicos del II Plan, se encuentran:

- Consolidar una cultura organizacional favorable a la igualdad de mujeres y hombres y socialmente corresponsable.
- Garantizar un espacio de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación y violencia contra las mujeres.
- Incidir en la gestión del personal para identificar y eliminar todas aquellas barreras que dificulten la consecución de la igualdad y perpetúen las brechas de género.
- Continuar transformando progresivamente las actuaciones administrativas y los procedimientos de trabajo incorporando la perspectiva de género.
- Fortalecer las estructuras políticas, político-técnicas y técnicas de impulso y coordinación de políticas de igualdad.

## PRINCIPIOS ORIENTADORES

Tomando como referencia el concepto de igualdad que recoge la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres y los principios de actuación que deben regir las actuaciones de los poderes públicos de la Comunidad Foral en materia de igualdad, el II Plan estará orientado por los siguientes principios de actuación, de acuerdo con lo establecido en el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Navarra 2022-2027:

### 1 IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio constitucional, que implica la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo. El principio de igualdad, además de ser un principio jurídico universal, implica el cambio de valores entre la ciudadanía, para que cada persona, en su subjetividad, aprenda e interiorice que mujeres y hombres no solo tienen los mismos derechos, sino también el mismo valor.

### 2 EMPODERA- MIENTO DE MUJERES Y NIÑAS

El conjunto de la intervención propuesta tiene como objetivo el empoderamiento de mujeres y niñas, una de las condiciones imprescindibles para la igualdad entre mujeres y hombres. El empoderamiento, en su dimensión individual, es el proceso a través del cual las mujeres desmontan los mandatos de género y generan recursos propios para transformarse en sujetos, en primera persona, de sus vidas.

### 3 ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género, más que un principio, es una metodología de análisis e intervención ante las discriminaciones de género. Este enfoque permite ver y entender que en el modelo desigual y jerárquico en el que vivimos, que está basado en relaciones de poder de dominio, mujeres y hombres no tenemos la misma situación y posición, por lo que las necesidades, lugares, realidades y expectativas de unas y otros son diferentes y a todas tienen que dar respuesta las políticas públicas.

### 4 INTERSEC- CIONALIDAD

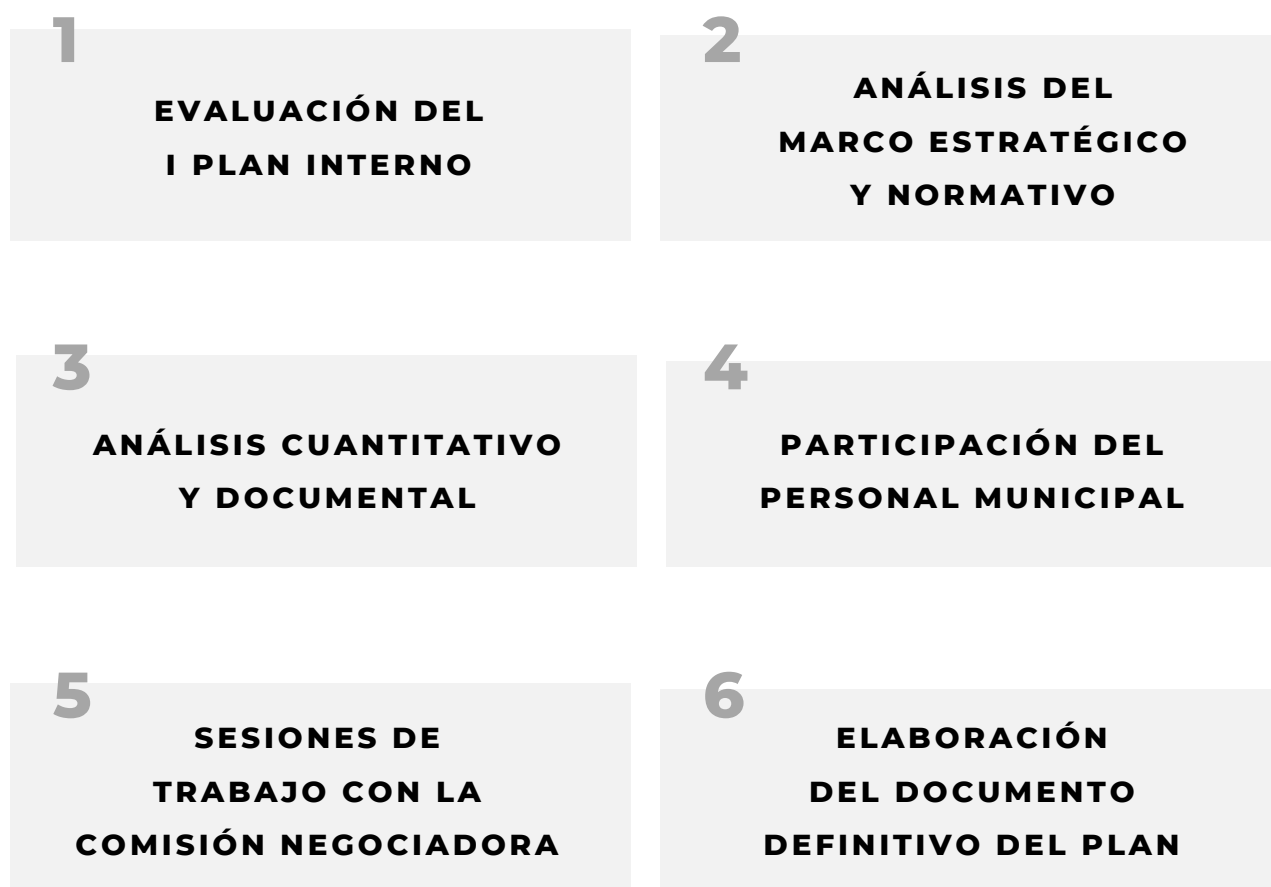
Las desigualdades y discriminaciones contra las mujeres se intensifican en el patriarcado en función de cómo el género se interrelaciona con otras fuentes de discriminación, como la edad, la discapacidad, la situación socioeconómica, la configuración familiar, la lengua o idioma vehicular, la raza, la cultura, la ruralidad, la violencia machista o la orientación e identidad sexual, entre otras variables. El enfoque interseccional permite abordar las desigualdades discriminatorias desde el reconocimiento a todas las mujeres y el respeto a su diversidad y diferencia.

# 4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El proceso de elaboración del II Plan ha tenido como punto de partida la realización de un diagnóstico (Anexo II) de la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, que se ha llevado a cabo a través de actividades de recogida de información, tanto cuantitativa como cualitativa mediante dinámicas de participación con el personal municipal y de reflexión interna de las personas que han compuesto la Comisión Negociadora del II Plan.

A partir de estos procesos de debate y de reflexión internos se han formulado y definido las medidas más adecuadas a integrar en el II Plan, todas ellas orientadas tanto a dar cumplimiento a las obligaciones normativas como a dar respuesta a las principales áreas de mejora identificadas en el diagnóstico.

A continuación, se refleja un esquema de las distintas fases del proceso y la descripción de los principales trabajos realizados en cada una:



Fase	Descripción
<p>1. <b>Evaluación del I Plan interno</b></p>	<p>El I Plan, elaborado en 2012 y publicado en 2013, fue sometido a evaluación tras la finalización de su vigencia. Debido a que el informe que recogía dicha evaluación se desarrolló en 2020, se ha realizado una actualización cualitativa de los principales resultados. El objetivo ha sido conocer si se han producido avances vinculados con las medidas previstas en el I Plan desde la finalización de su vigencia hasta el arranque del proceso de elaboración del II Plan.</p>
<p>2. <b>Análisis del marco estratégico y normativo</b></p>	<p>Para la elaboración del II Plan se ha analizado y tomado como referencia la normativa existente en materia de igualdad a nivel internacional, europeo, estatal, foral y municipal. Esta fase se ha completado con el análisis de diversos instrumentos programáticos estatales y forales de relevancia.</p>
<p>3. <b>Análisis cuantitativo y documental</b></p>	<p>El diagnóstico ha partido de un análisis de la información cuantitativa y de documentación de interés aportada por el Ayuntamiento.</p> <p>Por una parte, se ha llevado a cabo una recogida de datos cuantitativos para realizar un análisis de la situación de partida de la organización en materia de igualdad a partir de los datos disponibles relativos a las características de la plantilla (sexo, distribución por áreas, niveles jerárquicos, régimen jurídico, tipos de jornada, etc.), las condiciones y procedimientos de trabajo, el acceso, la carrera profesional, la formación y sensibilización, las retribuciones, la seguridad y salud laboral, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Este análisis de datos cuantitativos se ha completado con el análisis de diversa documentación de carácter interno. Se han analizado documentos tales como el Acuerdo sobre las condiciones de empleo entre el Ayuntamiento de Zizur Mayor y el personal funcionario y contratado administrativo, el convenio colectivo vigente, el Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo o el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</p>

Fase	Descripción
<p>4. <b>Participación del personal municipal</b></p>	<p>Al objeto de construir un Plan participativo y consensado, se ha lanzado un cuestionario online al conjunto de la plantilla municipal que ha permitido conocer su percepción y opiniones sobre la situación de la igualdad en el Ayuntamiento y recoger sugerencias sobre posibles acciones a abordar en el II Plan.</p> <p>El cuestionario, de carácter voluntario, se ha difundido a la totalidad de la plantilla, posibilitando la cumplimentación del mismo de forma telemática y garantizando en todo momento la confidencialidad de las respuestas. En total, han respondido 65 personas (41 mujeres, 23 hombres y 1 persona no binaria).</p> <p>Las preguntas se han distribuido en los siguientes bloques: compromiso y trayectoria del Ayuntamiento con la igualdad a nivel interno, arquitectura de género, procedimientos de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
<p>5. <b>Sesiones de trabajo con la Comisión Negociadora del Plan</b></p>	<p>La Comisión Negociadora del II Plan ha sido el órgano que ha liderado la coordinación de los trabajos enmarcados en el proceso de elaboración del II Plan así como su definición final.</p> <p>Las personas de esta Comisión han participado activamente en 3 sesiones de trabajo diferenciadas. La primera de contraste y validación del proceso a seguir; la segunda dirigida a compartir y reflexionar acerca de las principales conclusiones identificadas en el diagnóstico; y la tercera orientada a definir las acciones a desarrollar en el marco del II Plan, y a concretar el calendario y las áreas responsables de cada medida.</p>
<p>6. <b>Elaboración del documento definitivo del Plan</b></p>	<p>Los resultados del diagnóstico y del proceso de participación y reflexión interna se han integrado en el documento definitivo del II Plan, el cual ha sido presentado y aprobado por el Pleno Municipal el 27 de abril de 2023.</p>

# 5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y ACCIONES

El II Plan está estructurado en líneas estratégicas o áreas de intervención, dentro de las cuales se despliegan los objetivos y las acciones necesarias para alcanzar esos objetivos.

A continuación, se traslada el resumen de las 7 líneas estratégicas y los 16 objetivos que se persiguen:

## LÍNEA 1: COMPROMISO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

- » Objetivo 1.1: Consolidar las estructuras municipales para la igualdad.
- » Objetivo 1.2: Fomentar la comunicación bilateral y la participación del personal municipal.

## LÍNEA 2: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- » Objetivo 2.1: Capacitar al personal municipal en materia de igualdad para la incorporación de la estrategia de transversalidad.
- » Objetivo 2.2: Incorporar la perspectiva de género en la acción formativa.

## LÍNEA 3: PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

- » Objetivo 3.1: Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- » Objetivo 3.2: Velar por el cumplimiento de las cláusulas favorables a la igualdad en la contratación y las subvenciones.
- » Objetivo 3.3: Avanzar en la realización de evaluaciones previas de impacto de género.
- » Objetivo 3.4: Incorporar la perspectiva de género en la recogida, tratamiento y difusión de los datos.

## **LÍNEA 4: ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL**

- » Objetivo 4.1: Incorporar la perspectiva de género en los procesos selectivos.
- » Objetivo 4.2: Fomentar el acceso de las mujeres a niveles y puestos de trabajo en los que están subrepresentadas.

## **LÍNEA 5: RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y POLÍTICA RETRIBUTIVA**

- » Objetivo 5.1: Incorporar la perspectiva de género en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento.
- » Objetivo 5.2: Velar por el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de igualdad salarial.

## **LÍNEA 6: SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

- » Objetivo 6.1: Incorporar la perspectiva de género en la salud y seguridad laboral del personal municipal.
- » Objetivo 6.2: Dotar al personal municipal de instrumentos e información en materia de violencias machistas.

## **LÍNEA 7: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**

- » Objetivo 7.1: Informar al personal municipal de las medidas de conciliación y del procedimiento a seguir para poder acogerse.
- » Objetivo 7.2: Velar por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal municipal.

## ACCIONES

Dentro de cada una de las líneas estratégicas definidas, se han concretado un total de 53 acciones a desarrollar durante los años de vigencia del II Plan. Mediante su implementación se alcanzarán los objetivos establecidos en cada una de las líneas.

Para cada una de las acciones se han definido los siguientes elementos:

- La denominación.
- Los servicios/áreas/órganos responsables y/o corresponsables de su implementación.
- El calendario previsto.
- Los indicadores de cumplimiento.

El II Plan se entiende como un instrumento vivo, por lo que a lo largo del proceso de implementación podrán incluirse acciones nuevas si así lo acordase el Comité de Seguimiento del II Plan.

## LÍNEA 1: COMPROMISO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

» Objetivo 1.1: Consolidar las estructuras municipales para la igualdad.

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1.1.1. Mantenimiento de la partida presupuestaria anual destinada a los recursos técnicos, formativos, de personas y económicos necesarios para la implementación de las acciones del Plan.	Alcaldía	Anualmente	· Mantenimiento de la partida: SÍ/NO
1.1.2. Análisis periódico de las necesidades técnicas, formativas, de personas y económicas del Área de Igualdad para garantizar el correcto desarrollo de las funciones que debe desempeñar y de los servicios que debe ofrecer.	Servicio de Igualdad	Continuada	· Análisis de las necesidades: SÍ/NO · N.º de mejoras implementadas
1.1.3. Visibilización de los principales avances enmarcados en el Plan en cada Comisión Informativa de Igualdad.	Servicio de Igualdad	En cada Comisión de Igualdad	· N.º de Comisiones en las que se informa de los avances
1.1.4. Difusión de la composición, funciones y formas de contacto del Comité de Seguimiento del Plan.	Comité de Seguimiento del II Plan	2023	· N.º de actuaciones de difusión · N.º y % del personal municipal informado

» Objetivo 1.2: Fomentar la comunicación bilateral y la participación del personal municipal.

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1.2.1. Difusión del Plan interno y de los informes de seguimiento a todo el personal municipal.	Comité de Seguimiento del II Plan	Anualmente	· Difusión del Plan: SÍ/NO · Difusión de los informes de seguimiento: SÍ/NO · N.º y % del personal municipal informado
1.2.2. Elaboración de un folleto informativo dirigido al personal municipal con los contenidos clave sobre la gestión de la igualdad a nivel interno.	Servicio de Igualdad	2023	· Elaboración del folleto: SÍ/NO · N.º y % del personal municipal informado

» Objetivo 1.2: Fomentar la comunicación bilateral y la participación del personal municipal (*continuación*)

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1.2.3. Creación de un correo específico para la recepción de sugerencias y aportaciones del personal municipal en materia de igualdad.	Comité de Seguimiento del II Plan	2023	· Creación del correo: SÍ/NO · N.º de consultas recibidas
1.2.4. Elaboración de una newsletter/boletín semestral de carácter interno para informar sobre cuestiones vinculadas con la igualdad.	Servicio de Igualdad	Semestralmente	· N.º de boletines elaborados

## LÍNEA 2: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

» Objetivo 2.1: Capacitar al personal municipal en materia de igualdad para la incorporación de la estrategia de transversalidad

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
2.1.1. Identificación anual de las necesidades formativas del personal técnico y político en materia de igualdad.	Servicio de Igualdad	Anualmente	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Identificación de necesidades: SÍ/NO</li> <li>· N.º de mejoras implementadas</li> </ul>
2.1.2. Diseño y ejecución de las acciones formativas dirigidas al personal técnico y de sensibilización a las personas con responsabilidad política.	Servicio de Igualdad	Continuada	<ul style="list-style-type: none"> <li>· N.º de sesiones y horas formativas</li> <li>· N.º de personas asistentes</li> <li>· Nivel medio de valoración</li> </ul>
2.1.3. Impartición de sesiones formativas específicas dirigidas al Comité de Seguimiento del Plan, así como a todas aquellas personas responsables de la ejecución de las acciones del Plan.	Comité de Seguimiento del II Plan	Continuada	<ul style="list-style-type: none"> <li>· N.º de sesiones y horas formativas</li> <li>· N.º de personas asistentes</li> <li>· Nivel medio de valoración</li> </ul>

» Objetivo 2.2: Incorporar la perspectiva de género en la acción formativa

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
2.2.1. Elaboración de un documento de pautas dirigido a entidades y personas formadoras para la integración de la perspectiva de género en sus acciones formativas.	Servicio de Igualdad	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Elaboración del documento: SÍ/NO</li> <li>· N.º y % de entidades/personas formadoras informadas</li> </ul>
2.2.2. Adaptación permanente de los horarios de las sesiones formativas en función de las especificidades de las personas participantes.	Servicio de Igualdad	Continuada	<ul style="list-style-type: none"> <li>· % de sesiones formativas con horario adecuado</li> </ul>
2.2.3. Recogida de la información y datos necesarios sobre la formación específica en igualdad recibida por cada persona trabajadora del Ayuntamiento.	Servicio de Igualdad	2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Recogida de la información: SÍ/NO</li> </ul>

## LÍNEA 3: PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

» Objetivo 3.1: Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
3.1.1. Realización del seguimiento del cumplimiento de la Ordenanza municipal reguladora del uso no sexista del lenguaje y fomento de una comunicación incluyente.	Comité de Seguimiento del II Plan	Continuada	· Realización del seguimiento: SÍ/NO
3.1.2. Vigilancia de la realización de un uso del lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas a las empresas y organizaciones con las que mantengan una relación administrativa.	Comité de Seguimiento del II Plan	Continuada	· Realización de la vigilancia: SÍ/NO
3.1.3. Revisión y, en su caso, corrección de los textos e imágenes sexistas empleados por el Ayuntamiento, tanto en papel como en soportes digitales.	· Servicio de Igualdad · Otros servicios	Anualmente	· N.º de textos/imágenes sexistas y no incluyentes identificados

» Objetivo 3.2: Velar por el cumplimiento de las cláusulas favorables a la igualdad en la contratación y las subvenciones

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
3.2.1. Seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en los contratos adjudicados y las subvenciones concedidas.	Todas las áreas	Continuada	· Realización del seguimiento: SÍ/NO
3.2.2. Análisis de la utilización de los criterios de adjudicación relacionados con la igualdad incorporados en los pliegos de contratación y en las convocatorias de las subvenciones.	Servicio de Igualdad	Anualmente	· Realización del análisis: SÍ/NO · N.º de cláusulas nuevas propuestas

» Objetivo 3.3: Avanzar en la realización de evaluaciones previas de impacto de género

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
3.3.1. Elaboración de informes previos de evaluación del impacto de género en la producción de la normativa.	Todas las áreas	Continuada	· N.º de informes realizados
3.3.2. Elaboración del informe de evaluación previa de impacto de género de los presupuestos anuales.	Hacienda	Anualmente	· N.º de informes realizados
3.3.3. Formación específica a aquellos perfiles responsables de realizar evaluaciones previstas de impacto de género.	Servicio de Igualdad	2023	· N.º de sesiones y horas formativas · N.º de personas asistentes · Nivel medio de valoración
3.3.4. Elaboración de una memoria anual sobre las evaluaciones previas de impacto en función del género realizadas por las distintas áreas municipales.	Servicio de Igualdad	Anualmente	· N.º de memorias realizadas

» Objetivo 3.4: Incorporar la perspectiva de género en la recogida, tratamiento y difusión de los datos

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
3.4.1. Recogida sistemática de la variable sexo en todos los formularios, registros administrativos y bases de datos de todas las áreas municipales.	Todas las áreas	Continuada	· % de formularios, registros, bases de datos con la variable sexo
3.4.2. Inclusión sistemática de datos desagregados por sexo e indicadores de género en los estudios, estadísticas, memorias y planes municipales.	Todas las áreas	Continuada	· % de estudios, estadísticas, memorias y planes con datos desagregados por sexo
3.4.3. Análisis desde la perspectiva de género de los indicadores básicos municipales y, en su caso, incorporación de nuevos indicadores que den cuenta de la situación de mujeres y hombres.	Servicio de igualdad	2024	· Realización del análisis: SÍ/NO · N.º de indicadores nuevos incorporados

## LÍNEA 4: ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL

» Objetivo 4.1: Incorporar la perspectiva de género en los procesos selectivos

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
4.1.1. Elaboración de un informe de impacto de género para cada oferta de empleo público.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicio de Igualdad</li> </ul>	En cada proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de ofertas de empleo con informe de impacto de género</li> </ul>
4.1.2. Incorporación de contenidos de igualdad en todos los temarios de los procesos selectivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicio de Igualdad</li> </ul>	En cada proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de procesos selectivos que incluyen contenidos de igualdad en el temario</li> </ul>
4.1.3. Exigencia de conocimientos específicos en igualdad para acceder a los puestos que se convoquen dentro del Área de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicio de Igualdad</li> </ul>	En cada proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de puestos específicos del área de igualdad que exigen conocimientos específicos</li> </ul>
4.1.4. Cumplimiento del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la constitución de todos los tribunales calificadoros de los procesos selectivos, siempre que sea posible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicio de Igualdad</li> </ul>	En cada proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de tribunales calificadoros con representación equilibrada</li> </ul>
4.1.5. Formación específica sobre la incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos dirigida a las personas que forman los tribunales de selección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicio de Igualdad</li> </ul>	En cada proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de sesiones y horas formativas</li> <li>N.º de personas asistentes</li> <li>Nivel medio de valoración</li> </ul>
4.1.6. Proporción de formación básica en materia de igualdad a todas las nuevas incorporaciones, incluyendo la información y documentación municipal relacionada más relevante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicio de Igualdad</li> </ul>	Continuada	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º y % de nuevas incorporaciones que reciben formación básica en igualdad</li> </ul>

» Objetivo 4.2: Fomentar el acceso de las mujeres a niveles y puestos de trabajo en los que están subrepresentadas

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
4.2.1. Realización de un mapa de los puestos de la plantilla municipal, que permita identificar los sectores feminizados y masculinizados en base a las personas que los ocupan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Recursos Humanos</li> <li>· Servicio de Igualdad</li> </ul>	Anualmente	· Realización del mapa de puestos: SÍ/NO
4.2.2. Análisis desagregado por sexo de los procesos de promoción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Recursos Humanos</li> <li>· Servicio de Igualdad</li> </ul>	Anualmente	· Realización del análisis: SÍ/NO

## LÍNEA 5: RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y POLÍTICA RETRIBUTIVA

» Objetivo 5.1: Incorporar la perspectiva de género en la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
5.1.1. Redefinición de la RPT y su valoración desde la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicio de Igualdad</li> </ul>	2024	· Redefinición de la RPT: SÍ/NO
5.1.2. Actualización del Manual de Funciones y de otros documentos vinculados a partir de la redefinición de la RPT.	Recursos Humanos	2025	· N.º de documentos actualizados
5.1.3. Análisis de soluciones para incrementar al 100% de jornada los puestos en RPT con dedicación inferior.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Comité de Seguimiento del II Plan</li> </ul>	2026	· Realización del análisis: SÍ/NO

» Objetivo 5.2: Velar por el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de igualdad salarial

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
5.2.1. Actualización de las retribuciones de los puestos de trabajo redefinidos en la RPT.	Recursos Humanos	2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de la actualización: SÍ/NO</li> <li>N.º de puestos que actualizan su retribución</li> </ul>
5.2.2. Elaboración de un estudio sobre la brecha salarial de género en la política retributiva del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicio de Igualdad</li> </ul>	2026	· Elaboración del estudio: SÍ/NO

## LÍNEA 6: SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

» Objetivo 6.1: Incorporar la perspectiva de género en la salud y seguridad laboral del personal municipal

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
6.1.1. Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género.	Prevención de Riesgos Laborales	2023	· Actualización del Plan: SÍ/NO
6.1.2. Formación específica sobre salud laboral con perspectiva de género dirigida a las personas del Comité de Salud y Seguridad Laboral y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.	· Prevención de Riesgos Laborales · Comité de Seguimiento del II Plan	2023	· N.º de sesiones y horas formativas · N.º de personas asistentes · Nivel medio de valoración
6.1.3. Recogida de datos desagregados por sexo de las incidencias, accidentes y bajas laborales del personal municipal.	Prevención de Riesgos Laborales	Continuada	· Recogida de los datos: SÍ/NO
6.1.4. Difusión del procedimiento de protección de la trabajadora embarazada dirigida a las mujeres de la plantilla.	Servicio de Igualdad	2024	· N.º de actuaciones de difusión del procedimiento: SÍ/NO · N.º y % de mujeres de la plantilla
6.1.5. Verificación de la adecuación de los puestos de trabajo, uniformes y sistemas de protección del personal municipal.	Prevención de Riesgos Laborales	2025	· Verificación: SÍ/NO · N.º de mejoras identificadas

» Objetivo 6.2: Dotar al personal municipal de instrumentos e información en materia de violencias machistas

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
6.2.1. Actualización del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Comité de Salud y Seguridad Laboral	2023	· Actualización del Protocolo: SÍ/NO
6.2.2. Elaboración y difusión de materiales informativos sobre el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Servicio de Igualdad	2023	· Elaboración de los materiales: SÍ/NO · N.º y % del personal municipal informado

» Objetivo 6.2: Dotar al personal municipal de instrumentos e información en materia de violencias machistas (*continuación*)

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
6.2.3. Realización de una evaluación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para garantizar que la prevención y la actuación se realizan adecuadamente.	Comité de Salud y Seguridad Laboral	2025	· Realización de la evaluación: SÍ/NO
6.2.4. Impartición de una formación específica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a todo el personal municipal.	Servicio de Igualdad	2023	· N.º de sesiones y horas formativas · N.º de personas asistentes · Nivel medio de valoración
6.2.5. Elaboración y difusión de materiales informativos sobre los recursos existentes en materia de protección a las mujeres que enfrentan violencia machista.	Servicio de Igualdad	2024	· N.º de actuaciones de difusión · N.º y % del personal municipal informado

## LÍNEA 7: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- » Objetivo 7.1: Informar al personal municipal de las medidas de conciliación y del procedimiento a seguir para poder acogerse

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
7.1.1. Definición del procedimiento y de los criterios comunes para la concesión de las medidas de conciliación al personal municipal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicio de Igualdad</li> </ul>	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición del procedimiento: SÍ/NO</li> </ul>
7.1.2. Elaboración y difusión de material informativo sobre las medidas de conciliación a las que se puede acoger el personal municipal.	Servicio de Igualdad	2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de actuaciones de difusión</li> <li>N.º y % del personal municipal informado</li> </ul>

- » Objetivo 7.2: Velar por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal municipal

ACCIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
7.2.1. Seguimiento y registro desagregado por sexo de las solicitudes realizadas por el personal municipal (aceptadas y rechazadas y los motivos).	Recursos Humanos	Continuada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización del registro: SÍ/NO</li> </ul>
7.2.2. Análisis con perspectiva de género de la conciliación personal, familiar y laboral del personal municipal y, en su caso, introducción de soluciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Servicio de Igualdad</li> </ul>	2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización del análisis: SÍ/NO</li> <li>N.º de soluciones introducidas</li> </ul>

# 6. GOBERNANZA DEL PLAN

## ESTRUCTURAS

Con el objetivo de liderar y coordinar la puesta en marcha, la ejecución y el seguimiento y la evaluación de las acciones previstas en el II Plan, es necesario establecer estructuras y mecanismos que faciliten dicho trabajo.

De acuerdo con el artículo 24 de la Ordenanza municipal Ordenanza Municipal para la igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Zizur Mayor, el Comité de Seguimiento del II Plan será el organismo encargado de su seguimiento y evaluación, dando cuenta de su actividad a la Comisión de Igualdad.

El Comité de Seguimiento del II Plan estará compuesto por los siguientes perfiles:

- La/el presidente de la Comisión de Igualdad (*Presidente/a del Comité de Seguimiento del II Plan*).
- 1 persona responsable de recursos humanos.
- 1 persona en representación del Comité de trabajadoras y trabajadores.
- La/el agente de igualdad.
- 3 representantes técnicos o administrativos de las diferentes áreas municipales.

Durante los años de vigencia del II Plan, el Comité de Seguimiento se responsabilizará de:

- Definir y realizar el seguimiento de las planificaciones operativas anuales.
- Implementar las acciones de las que es responsable único.
- Dinamizar y coordinar la implementación de las acciones de las que es corresponsable.

## PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Comité de Seguimiento del II Plan se reunirá 2 veces al año de manera ordinaria para realizar la planificación y reparto de tareas para la implementación de las acciones del II Plan y para su evaluación. Asimismo, se realizarán todas las reuniones de trabajo extraordinarias que se consideren necesarias.

El instrumento que recogerá la planificación de las actuaciones a ejecutar cada año durante el periodo de vigencia del II Plan será la planificación operativa anual. En ellas se trasladarán, en primer lugar, las actuaciones previstas en el cronograma inicial a realizar en ese año a las que se le añadirán todas aquellas acciones que hayan sido pospuestas de los años anteriores.

Para facilitar el seguimiento de las acciones, se cumplimentará la herramienta operativa diseñada específicamente para facilitar esta labor. Como resultado de la información que se traslade en la herramienta operativa y de la información que se comparta en las reuniones del Comité de Seguimiento del II Plan, se elaborará un informe de seguimiento anual. Este informe dará respuesta a 2 tipos de indicadores para cada una de las actuaciones:

- ❑ Indicadores de cumplimiento: recogen el grado de ejecución de las actuaciones que contiene el II Plan.
- ❑ Indicadores de proceso: dan información sobre los aspectos positivos y negativos de los procedimientos de trabajo llevados a cabo en cada acción, identificando aquellas áreas de mejora u obstáculos que hayan imposibilitado la ejecución completa de la actuación.

Los informes de seguimiento anuales serán compartidos en la Comisión de Igualdad y, en un ejercicio interno de rendición de cuentas, estarán disponibles para que cualquier persona trabajadora del Ayuntamiento pueda consultarlos.

## EVALUACIÓN

Al final del periodo de vigencia del II Plan, en 2026, se realizará un proceso de evaluación final, el cual será recogido en un informe. Esta evaluación recogerá, al menos, información sobre:

- ❑ Grado de cumplimiento: A partir de los informes de seguimiento anuales, se trasladará el grado de cumplimiento de los objetivos operativos y de las acciones previstas en el II Plan.
- ❑ Evaluación de proceso: Se realizará un ejercicio de reflexión acerca del proceso de implementación del II Plan que recogerá las valoraciones de la Comisión Negociadora del Plan y de las áreas/servicios responsables de la implementación de las acciones acerca de: 1) las propias actuaciones y los procedimientos internos para su ejecución; y 2) las estructuras, sistemas y herramientas de gestión y seguimiento del II Plan.
- ❑ Evaluación de impacto. Se realizará un análisis del impacto de las medidas del II Plan para dimensionar el efecto que hayan producido en el personal municipal, a través de una comparativa estadística entre los datos sobre la plantilla previos a la implementación del II Plan y los datos tras la finalización de su vigencia.

De igual forma que con los informes de seguimiento anuales, el informe de evaluación final del II Plan será compartido en la Comisión de Igualdad y estará disponible para su consulta a nivel interno. Este informe será una fuente de información clave para el diseño del III Plan.

# ANEXO

# A1. CRONOGRAMA DE LA PLANIFICACIÓN

ACCIÓN	2023	2024	2025	2026
<b>LÍNEA 1. COMPROMISO Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				
1.1.1. Mantenimiento de la partida presupuestaria anual destinada a los recursos técnicos, formativos, de personas y económicos necesarios para la implementación de las acciones del Plan.	Anualmente			
1.1.2. Análisis periódico de las necesidades técnicas, formativas, de personas y económicas del Área de Igualdad para garantizar el correcto desarrollo de las funciones que debe desempeñar y de los servicios que debe ofrecer.	Continuada			
1.1.3. Visibilización de los principales avances enmarcados en el Plan en cada Comisión Informativa de Igualdad.	En cada Comisión de Igualdad			
1.1.4. Difusión de la composición, funciones y formas de contacto del Comité de Seguimiento del Plan.	2023			
1.2.1. Difusión del Plan interno y de los informes de seguimiento a todo el personal municipal.	Anualmente			
1.2.2. Elaboración de un folleto informativo dirigido al personal municipal con los contenidos clave sobre la gestión de la igualdad a nivel interno.	2023			
1.2.3. Creación de un correo específico para la recepción de sugerencias y aportaciones del personal municipal en materia de igualdad.	2023			
1.2.4. Elaboración de una newsletter/boletín semestral de carácter interno para informar sobre cuestiones vinculadas con la igualdad.	Semestralmente			
<b>LÍNEA 2. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>				
2.1.1. Identificación anual de las necesidades formativas del personal técnico y político en materia de igualdad.	Anualmente			
2.1.2. Diseño y ejecución de las acciones formativas dirigidas al personal técnico y de sensibilización a las personas con responsabilidad política.	Continuada			
2.1.3. Impartición de sesiones formativas específicas dirigidas al Comité de Seguimiento del Plan, así como a todas aquellas personas responsables de la ejecución de las acciones del Plan.	Continuada			
2.2.1. Elaboración de un documento de pautas dirigido a entidades y personas formadoras para la integración de la perspectiva de género en sus acciones formativas.	2023			
2.2.2. Adaptación permanente de los horarios de las sesiones formativas en función de las especificidades de las personas participantes.	Continuada			
2.2.3. Recogida de la información y datos necesarios sobre la formación específica en igualdad recibida por cada persona trabajadora del Ayuntamiento.		2024		

ACCIÓN	2023	2024	2025	2026
<b>LÍNEA 3. PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO</b>				
3.1.1. Realización del seguimiento del cumplimiento de la Ordenanza municipal reguladora del uso no sexista del lenguaje y fomento de una comunicación incluyente.		Continuada		
3.1.2. Vigilancia de la realización de un uso del lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas a las empresas y organizaciones con las que mantengan una relación administrativa.		Continuada		
3.1.3. Revisión y, en su caso, corrección de los textos e imágenes sexistas empleados por el Ayuntamiento, tanto en papel como en soportes digitales.		Anualmente		
3.2.1. Seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en los contratos adjudicados y las subvenciones concedidas.		Continuada		
3.2.2. Análisis de la utilización de los criterios de adjudicación relacionados con la igualdad incorporados en los pliegos de contratación y en las convocatorias de las subvenciones.		Anualmente		
3.3.1. Elaboración de informes previos de evaluación del impacto de género en la producción de la normativa.		Continuada		
3.3.2. Elaboración del informe de evaluación previa de impacto de género de los presupuestos anuales.		Anualmente		
3.3.3. Formación específica a aquellos perfiles responsables de realizar evaluaciones previstas de impacto de género.	2023			
3.3.4. Elaboración de una memoria anual sobre las evaluaciones previas de impacto en función del género realizadas por las distintas áreas municipales.		Anualmente		
3.4.1. Recogida sistemática de la variable sexo en todos los formularios, registros administrativos y bases de datos de todas las áreas municipales.		Continuada		
3.4.2. Inclusión sistemática de datos desagregados por sexo e indicadores de género en los estudios, estadísticas, memorias y planes municipales.		Continuada		
3.4.3. Análisis desde la perspectiva de género de los indicadores básicos municipales y, en su caso, incorporación de nuevos indicadores que den cuenta de la situación de mujeres y hombres.		2024		
<b>LÍNEA 4. ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL</b>				
4.1.1. Elaboración de un informe de impacto de género para cada oferta de empleo público.		En cada proceso		
4.1.2. Incorporación de contenidos de igualdad en todos los temarios de los procesos selectivos.		En cada proceso		
4.1.3. Exigencia de conocimientos específicos en igualdad para acceder a los puestos que se convoquen dentro del Área de Igualdad.		En cada proceso		
4.1.4. Cumplimiento del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la constitución de todos los tribunales calificadoros de los procesos selectivos, siempre que sea posible.		En cada proceso		

ACCIÓN	2023	2024	2025	2026
4.1.5. Formación específica sobre la incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos dirigida a las personas que forman los tribunales de selección.		En cada proceso		
4.1.6. Proporción de formación básica en materia de igualdad a todas las nuevas incorporaciones, incluyendo la información y documentación municipal relacionada más relevante.		Continuada		
4.2.1. Realización de un mapa de los puestos de la plantilla municipal, que permita identificar los sectores feminizados y masculinizados en base a las personas que los ocupan.		Anualmente		
4.2.2. Análisis desagregado por sexo de los procesos de promoción.		Anualmente		
<b>LÍNEA 5. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>				
5.1.1. Redefinición de la RPT y su valoración desde la perspectiva de género.		2024		
5.1.2. Actualización del Manual de Funciones y de otros documentos vinculados a partir de la redefinición de la RPT.			2025	
5.1.3. Análisis de soluciones para incrementar al 100% de jornada los puestos en RPT con dedicación inferior.				2026
5.2.1. Actualización de las retribuciones de los puestos de trabajo redefinidos en la RPT.		2024		
5.2.2. Elaboración de un estudio sobre la brecha salarial de género en la política retributiva del Ayuntamiento.				2026
<b>LÍNEA 6. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL</b>				
6.1.1. Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género.	2023			
6.1.2. Formación específica sobre salud laboral con perspectiva de género dirigida a las personas del Comité de Salud y Seguridad Laboral y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.	2023			
6.1.3. Recogida de datos desagregados por sexo de las incidencias, accidentes y bajas laborales del personal municipal.		Continuada		
6.1.4. Difusión del procedimiento de protección de la trabajadora embarazada dirigida a las mujeres de la plantilla.		2024		
6.1.5. Verificación de la adecuación de los puestos de trabajo, uniformes y sistemas de protección del personal municipal.			2025	
6.2.1. Actualización del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2023			
6.2.2. Elaboración y difusión de materiales informativos sobre el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2023			
6.2.3. Realización de una evaluación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para garantizar que la prevención y la actuación se realizan adecuadamente.			2025	

ACCIÓN	2023	2024	2025	2026
6.2.4. Impartición de una formación específica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a todo el personal municipal.	2023			
6.2.5. Elaboración y difusión de materiales informativos sobre los recursos existentes en materia de protección a las mujeres que enfrentan violencia machista.		2024		
<b>LÍNEA 7. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>				
7.1.1. Definición del procedimiento y de los criterios comunes para la concesión de las medidas de conciliación al personal municipal.	2023			
7.1.2. Elaboración y difusión de material informativo sobre las medidas de conciliación a las que se puede acoger el personal municipal.		2024		
7.2.1. Seguimiento y registro desagregado por sexo de las solicitudes realizadas por el personal municipal (aceptadas y rechazadas y los motivos).	Continuada			
7.2.2. Análisis con perspectiva de género de la conciliación personal, familiar y laboral del personal municipal y, en su caso, introducción de soluciones.			2025	

# A2. PRINCIPALES CLAVES DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se trasladan las principales claves identificadas en la fase de diagnóstico, desplegadas en 7 grandes bloques. Además de las cuestiones objetivas y de información cuantitativa, se incorporan los aspectos relevantes manifestados por la plantilla municipal a través del cuestionario (enmarcados en gris):

## COMPROMISO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

- Existencia de un compromiso a nivel político con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la organización.
  - Larga trayectoria a favor de la igualdad, formalizada a través de diferentes instrumentos normativos y de planificación estratégica: 2 Planes de igualdad de mujeres y hombres en el municipio (actualmente fuera de vigencia), I Plan interno para la igualdad de mujeres y hombres, 2 ordenanzas municipales (Ordenanza Municipal para la igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Zizur Mayor y Ordenanza Municipal reguladora del uso de un lenguaje no sexista y fomento de una comunicación incluyente).
  - Existencia de una arquitectura de género interna con estructuras estables: Comisión Informativa de Igualdad y Comité de Seguimiento del II Plan.
  - No hay constancia del seguimiento del cumplimiento de las Ordenanzas en materia de igualdad.
- Percepción media de la plantilla (1,5 sobre 3) de que el Ayuntamiento está comprometido con la igualdad de mujeres y hombres.
  - El personal considera que el Plan interno para la igualdad contribuye fundamentalmente a: 1) mejorar la imagen de la organización frente a la sociedad; 2) mejorar el ambiente de trabajo; y 3) identificar situaciones de discriminación de manera anticipada.
  - Las estructuras para la igualdad, su composición y funciones son muy poco conocidas entre el personal del Ayuntamiento: el 71% de las personas participantes conoce poco o muy poco la existencia de una Comisión Informativa de Igualdad, y se eleva al 78% en el caso del Comité de Gestión Interna para la temas transversales.
  - Conocimiento bajo sobre las actividades, iniciativas y programas del Área de Igualdad, tanto a nivel interno (70%) como externo (60%).
  - Conocimiento bajo sobre la existencia de los Servicios de Asesoría Psicológica (72%) y Asesoría Jurídica (69%) enmarcados en el Área de Igualdad.

## ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

A continuación se reflejan algunos datos en relación con el perfil y la estructura de la plantilla municipal, a 31 de diciembre de 2022:

- ❑ 108 personas componen la RPT: 54 mujeres (50%) y 54 hombres (50%).
- ❑ La distribución por áreas es muy desigual, y en ninguna se cumple el principio de presencia equilibrada: de las 11 áreas (además de la Secretaria Municipal), 8 están feminizadas –7 de ellas al 100%, es decir, solamente hay mujeres–.
- ❑ Las áreas masculinizadas son las que más personal cuentan: Seguridad y protección ciudadana (26H y 5M) y Servicios Urbanísticos (23H y 5M). Además, está masculinizada también el área de Alcaldía (2H y 0M).
- ❑ Por régimen jurídico, el 89% del personal municipal es personal funcionario. Por sexos, hay diferencias: mientras que 52 de los 54 hombres en plantilla son personal funcionario (96%), en el caso de las mujeres desciende a 44 de 54 (81%).
- ❑ Por niveles, el 3% del personal se concentra en el grupo A (del cual el 100% son mujeres); el 17% en el grupo B (82% mujeres); el 52% en el grupo C (40% mujeres); y el 27% restante en el grupo D (45% mujeres).
- ❑ En cuanto al tipo de jornada, el 100% de los puestos ocupados por hombres son de jornada completa, mientras que en el caso de las mujeres desciende al 91%.

## FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- ❑ Realización de sesiones formativas anuales dirigidas al personal político y técnico del Ayuntamiento en materia de igualdad y violencia machista contra las mujeres.
  - ❑ Realización de sesiones formativas específicas en función del perfil de las personas participantes: igualdad y negociación colectiva (2012), liderazgo e inteligencia emocional con perspectiva de género (2012), acoso sexual y acoso por razón de sexo (2013), evaluaciones de impacto de género (2020), etc.
  - ❑ Participación de la plantilla en sesiones formativas ofertadas desde organizaciones supramunicipales como el IVAP o la Federación Navarra de Municipios y Concejos.
  - ❑ No está sistematizado el seguimiento y la recogida de datos para la evaluación de las formaciones impartidas.
  - ❑ No se trasladan pautas u orientaciones a entidades y personas formadoras en relación con la aplicación de la igualdad en su contenido y materiales.
- ❑ Alta predisposición por parte de la plantilla a recibir formación en materia de igualdad.
  - ❑ Las temáticas más demandadas por la plantilla son: normativa específica en materia de igualdad (56%), acoso sexual y acoso por razón de sexo (49%) e informes de impacto de género (45%).

## PROCESOS DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

- Existencia de políticas de selección, promoción, retribución y formación de acuerdo a criterios de igualdad.
  - Bajo número de puestos de trabajo de jornada parcial (50% o 75%), si bien este tipo de jornadas recaen en puestos de trabajadores/as sociales o trabajadores/as familiares, actualmente puestos ocupados por mujeres.
  - Uso no sexista del lenguaje muy extendido en las bases de los procesos de selección y promoción, incluida la denominación de los puestos.
  - No se realizan análisis desagradados por sexo sobre los procesos de selección y promoción al objeto de identificar posibles discriminaciones indirectas que afecten en la carrera profesional de la plantilla.
  - No se dispone de un plan de acogida de nuevas incorporaciones que incluya formación e información vinculada con la igualdad.
  - No se actualiza la valoración de los puestos de trabajo periódicamente (el Manual de Funciones es de 2002).
  - No se ha realizado el análisis en profundidad previsto en el I Plan acerca de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con el objetivo de observar si estas inciden en una posible brecha salarial.
- Percepción positiva por parte de la plantilla en relación con la aplicación del principio de igualdad en los procesos vinculados a la gestión de las personas: acceso y selección de personal (1,7 sobre 3), acceso a la formación (1,7 sobre 3) y política retributiva (1,5 sobre 3).
  - Consideración medio-baja de la plantilla (1,3 sobre 3) de que los procesos de promoción del personal se realizan bajo criterios de igualdad.

## PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

- ❑ Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes extendido en los documentos de uso interno del Ayuntamiento, si bien se identifican algunos documentos con lenguaje sexista.
  - ❑ Se han elaborado múltiples informes de evaluación previa de impacto de género, enmarcados en distintos ámbitos: prevención de riesgos laborales, itinerario de formación para el empleo, ayudas de emergencia social, contribución territorial, etc.
  - ❑ Se realiza una recogida sistemática de la variable sexo en los sistemas de información y bases de datos del Ayuntamiento, pero no se realiza un trabajo de análisis sobre estos.
  - ❑ En líneas generales, se incorporan cláusulas favorables a la igualdad en contratos, convenios y subvenciones pero no se realiza un análisis sistematizado sobre su impacto/aplicación.
- ❑ Nivel bajo de incorporación de la perspectiva de género en el trabajo diario por parte de la plantilla:
    - El 44% de la plantilla participante incluye la variable sexo de forma sistemática.
    - El 37% utilizó nuevos indicadores que posibilitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
    - El 30% analiza los datos obtenidos desagregados por sexo.
  - ❑ Las principales dificultades para la elaboración de informes de impacto de género son: el desconocimiento sobre el proceso de elaboración (59%), el desconocimiento sobre la obligatoriedad de realizarlos (38%) y la falta de conocimientos técnicos (38%).

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Se cuenta con un Plan de prevención de riesgos laborales, si bien debe actualizarse incorporando la perspectiva de género.
  - La evaluación de riesgos psicosociales se realiza con perspectiva de género.
  - No se ha realizado la evaluación prevista en el I Plan sobre los puestos que se consideran de riesgo en caso de embarazo y lactancia.
  - No se exige formación en salud laboral con perspectiva de género en la contratación del Servicio de Prevención externo.
- En líneas generales, la plantilla valora como situaciones graves o muy graves los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo del cuestionario (valores entre 2,2 y 3,0 sobre 3).
  - Varias personas de la plantilla manifiestan haber vivido en primera persona y/o haber presenciado situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento.

## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- ❑ Establecimiento de la flexibilidad como el criterio base sobre el cual se facilita la conciliación laboral y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
  - ❑ No se ha realizado la medida de sensibilización prevista en el I Plan para informar a la plantilla sobre las consecuencias de la feminización del uso de las medidas de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad.
  - ❑ No existe un documento que incorpore los criterios a seguir para la concesión de las medidas de conciliación disponibles para la plantilla.
- ❑ Existencia de una cultura de trabajo favorable a la conciliación. El 67% del personal no tiene grandes dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
  - ❑ De las 18 personas que manifiestan tener dificultades conciliar, se mantiene la proporcionalidad por sexo sobre el total de las personas participantes.
  - ❑ El 55% de las personas que se ha acogido a alguna medida de conciliación están satisfechas.
  - ❑ 6 personas (4 mujeres y 2 hombres) afirman que no se les ha respondido o se les ha denegado acogerse a alguna medida de conciliación.

## PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

- ❑ La Junta de Gobierno Local está masculinizada (5 hombres y 1 mujer).
- ❑ Ninguna de las Comisiones Informativas Permanentes y de Seguimiento del Ayuntamiento cumple con el principio de representación equilibrada (40%-60%).

La totalidad de este documento ha sido elaborado, negociado y aprobado, y así se firma, por el Comité Negociador y de Seguimiento del II Plan interno de Igualdad.

Este Comité esta conformado de forma paritaria por:

Representación política – Concejala Igualdad – Elena Petri Navarlaz

Representación de la empresa/Gerencia – Jesús Cemborain Luquin

Persona responsable Recursos Humanos: Isabel Abadia Sanz

Representación legal trabajadoras y trabajadores – Sandra Urrutia Olleta

Representación Técnica/Administrativa de áreas municipales/SS.B. - Mercedes Alduan Urdain, Beatriz Uriz Lusarreta.

Técnica de Igualdad – Mainer Landa Pérez