



ordizia
bizi herria

PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES AYUNTAMIENTO DE ORDIZIA 2025-2029

Elaborado por

**MURGIBE
Aholkularitza**

EDUKIA

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| MARCO LEGAL..... | 3 |
| PARTES QUE PACTAN EL PLAN..... | 5 |
| ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL..... | 6 |
| DIAGNÓSTICO Y RESUMEN DE LA AUDITORÍA EN MATERIA DE IGUALDAD..... | 6 |
| OBJETIVOS A ALCANZAR..... | 10 |
| DESCRIPCIÓN, CALENDARIO, RESPONSABLES E INDICADORES DE LAS MEDIDAS CONCRETAS | 11 |
| MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS | 18 |
| GRUPO OPERATIVO | 18 |
| RECURSOS | 18 |
| HERRAMIENTAS PARA EL PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 19 |
| PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN | 19 |
| ANEXO I. MARCO LEGAL..... | 20 |

Subvencionado por



INTRODUCCIÓN

¿Qué es y para qué sirve un Plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, orientado a la consecución de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquier institución, en este caso la administración.

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la administración, ya que es un elemento estratégico que introduce formas de gestión innovadoras y mejora la eficiencia organizativa, además de ofrecer una imagen positiva. Se consigue convertir la política de igualdad en uno de los ejes prioritarios de las relaciones laborales y de la cultura de la administración.

Esta política, integrada de forma permanente en la gestión del capital humano de la administración, garantizará de forma efectiva que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

¿Por qué es pertinente en la administración pública?

Las desigualdades de género en el ámbito laboral se dan también en la administración pública y existe una necesidad de incorporar la perspectiva de género en el ámbito de las relaciones laborales

MARCO LEGAL¹

Son varias las leyes y normas que regulan los Planes de Igualdad. En primer lugar, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público hace referencia desde 2015 a la obligación legal de las administraciones públicas.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se refiere en su disposición adicional séptima:

“1. Las administraciones públicas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, deberán adoptar medidas para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las administraciones públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos. Dicho plan se desarrollará en el convenio colectivo del funcionariado de aplicación o en el acuerdo de condiciones de trabajo, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para alcanzarlos. El Plan se negociará y, en su caso, se acordará con la representación legal de los empleados públicos, en los términos establecidos en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública, y se evaluará anualmente.”

Asimismo, y tal y como determinaba la ley, se ha creado un Registro de Planes de Igualdad al que las administraciones públicas deberán remitir sus planes de igualdad, así como los protocolos de protección de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de mejorar el conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las administraciones públicas en esta materia.

¹La legislación que regula los Planes de Igualdad es amplia y exhaustiva, y en el primer anexo de este documento se recoge toda la legislación a tener en cuenta.

Por otro lado, existe un Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, que determina los Planes de Igualdad y los que deben figurar en los mismos.

El presente Real Decreto establece la información y apartados que deben figurar en los Planes de Igualdad y que son los siguientes:

- Número de personas que componen la administración por sexo
- Vigencia del Plan
- Gestión, seguimiento y evaluación
- Objetivos a alcanzar
- Medidas para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres:
 - Empleo público y carrera profesional
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - Formación
 - Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección
 - Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

PARTES QUE PACTAN EL PLAN

Para la ejecución de este Plan se ha constituido una comisión negociadora integrada por el Alcalde, la Secretaria, Concejal de Recursos Humanos, Concejala de Igualdad, Técnica de Igualdad y 5 miembros del Comité de Personal.

A estas personas se les ha reconocido capacidad y legitimación para diseñar el diagnóstico y el Plan de Igualdad y han sido elegidas para formar parte de la Comisión de Igualdad.

Las principales funciones de la Comisión han sido:

1. Elaboración del informe de diagnóstico y del plan de igualdad.
2. Identificar prioridades para el plan de igualdad en base al diagnóstico realizado.
3. Impulsar la implantación en el Ayuntamiento.
4. Definir el procedimiento de seguimiento y evaluación del cumplimiento en función de los indicadores seleccionados.
5. La Comisión ha acordado reunirse periódicamente para elaborar el Plan de Igualdad. En cada reunión se ha levantado acta.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal y territorial

Este Plan incluye a todo el personal que durante su vigencia trabaja en el Ayuntamiento de Ordizia y su ámbito territorial es la localidad de Ordizia.

Ámbito temporal

El plan estará vigente desde la fecha de su firma hasta junio de 2029. La Comisión se compromete a iniciar la negociación de un nuevo plan antes de la finalización de la vigencia del mismo.

DIAGNÓSTICO Y RESUMEN DE LA AUDITORÍA EN MATERIA DE IGUALDAD

Información general

- Plantilla paritaria 51% mujeres y 49% hombres.
- La edad es alta tanto en hombres como en mujeres (algo más baja en mujeres): de 48 a 49 años.
- La antigüedad más común es la más baja, de 0 a 4 años.
- No existe diversidad funcional o personas de origen diverso entre el personal.
- En cuanto a la relación laboral, la mayoría son funcionariado, el 100% entre hombres y el 77% entre las mujeres. Sin embargo, entre las personas con relaciones del tipo laboral, hay que aclarar que todas son mujeres.
- Se da una segregación horizontal: la mayoría de los hombres se dedican a puestos como peones, policías locales y trabajos de servicios múltiples. Asimismo, en el caso de las mujeres la concentración se da en puestos de trabajadoras sociales, administrativas y de control.
- Observando la segregación vertical, en los niveles superiores se encuentran la arquitecta, la secretaria y la interventora, todas ellas mujeres. Si bien se observa que las mujeres ocupan puestos de responsabilidad, se sugiere que si se dan oportunidades en puestos de responsabilidad intermedios se tenga en cuenta la paridad.

- En el caso de las responsabilidades de cuidado: según los datos, entre las 26 mujeres con hijos e hijas, 6 tienen menores de 12 años, y entre los 17 hombres con hijos e hijas, 3 de ellos tienen menores de 12. Dos mujeres están de permiso por maternidad.
- ...

Auditoría salarial

- En general la brecha salarial es pequeña, media -5,43% y mediana -2,92% a favor de las mujeres.
- Si se analizan por áreas, se observan grandes brechas:
 - o En secretaría se da una brecha a favor de las mujeres, ya que la secretaria es mujer, esto está relacionado con la valoración de los puestos de trabajo.
 - o Cultura y educación, en cambio, se da una brecha a favor de los hombres, ya que el técnico deportivo es un hombre y su puesto tiene un nivel profesional superior, el A2. Las mujeres que están en el área están mayoritariamente en el grupo C1.
- Si nos fijamos en los grupos profesionales, encontramos una brecha a favor de los hombres a todos los niveles:
 - o En el caso del nivel A1, la mujer interventora en acumulación está contratada con una jornada del 30%.
 - o En el caso del nivel A2, el responsable de mantenimiento urbano y servicios es un hombre.
 - o En el caso del nivel C1, el jefe de la policía municipal es un hombre.
 - o En el caso de del nivel C2, todos los responsables de este nivel profesional son hombres.
 - o En el caso de del nivel E, una sola mujer y en situación de reducción del 50%.
 - o Al observar el complemento específico, en la categoría E se aprecia una brecha importante entre hombres y mujeres.
- Se ve la necesidad de realizar una nueva valoración laboral incorporando factores con perspectiva de género. Los factores relevantes desde el punto de vista de género son la valoración del bienestar emocional y social, el esfuerzo emocional asociado al estrés en las relaciones interpersonales, la empatía, y la atención al bienestar de otras personas. Estos factores son fundamentales para asegurar un entorno de trabajo inclusivo e igualitario.
- También habría que valorar la relación con personas de colectivos diversos (migrados, diversidad funcional, salud mental...), la capacidad de resolución de conflictos o los riesgos psicosociales.

- Junto con lo anterior, hay que tener en cuenta que en el grupo C1 se da una brecha por puestos de trabajo del 17% entre personal administrativo y policías locales.

Contratación interna y externa; promoción

En Ordizia se han realizado 8 procesos de contratación en los últimos años, de los cuales 4 son mujeres y 4 hombres. Entre las mujeres, una técnica de euskera, dos trabajadoras sociales y una administrativa general; y entre los hombres, un arquitecto técnico, un responsable de mantenimiento y servicios urbanos, un técnico deportivo y un responsable de servicios generales.

- En los últimos años en el Ayuntamiento de Ordizia se han dado 3 promociones, de 3 mujeres y de carácter administrativo.
- A la hora de atender a la contratación externa, tres han sido los servicios que se han utilizado en los últimos años para mantenerlos constantes y analizarlos: la gestión del centro de día, la limpieza de edificios y el servicio de educadoras y educadores de calle. En el centro de día y limpieza de edificios, el 100% del personal son mujeres (8 y 9). En el caso de las educadoras y los educadores de calle, las mujeres representan el 71% (5/2).
- Asimismo, los máximos responsables de los tres servicios son hombres, 100%. Además, hay que señalar que los servicios subcontratados son puestos de trabajo de sectores feminizados.

Formación

- En Ordizia no hay un plan concreto de formación, pero la formación de la plantilla se valora mucho y es una cuestión que se promueve. En el último año se han realizado 24 cursos y se han autorizado la mayoría de las peticiones, aunque en ocasiones es imposible terminar con las formaciones.
- En general, han recibido formación más mujeres que hombres, exactamente 22 mujeres y 7 hombres.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- En el Ayuntamiento de Ordizia existen una serie de medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, especialmente las recogidas en el convenio de Ordiziahitz.
- Se hace una valoración muy positiva de las medidas de conciliación del Ayuntamiento.

Hoy en día, en el ayuntamiento de Ordizia hay un hombre que esta con reducción, quien solicitó y se le concedió.

- Sin embargo, en las entrevistas se ha comentado también la sensación de culpa, cuando se acogen a reducciones en las oficinas, ya que se carga al resto. Se dice que en la organización del trabajo hay que tener en cuenta realidades como las reducciones o las excedencias.

Acoso

- En Ordizia no existe ningún protocolo interno para organizar y coordinar las acciones ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

OBJETIVOS A ALCANZAR

El Plan de Igualdad Interna del Ayuntamiento abordará dos programas principales con sus respectivos objetivos y acciones.

Los programas son: PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y LA COMUNICACIÓN IGUALITARIA y DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS DEL AYUNTAMIENTO

En este sentido, en cada programa se definen los siguientes objetivos específicos:

PROGRAMA 1: PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y LA COMUNICACIÓN IGUALITARIA

1. Seguir impulsando relaciones laborales igualitarias
2. Impulsar jornadas sobre igualdad
3. Disponer de información municipal útil con perspectiva de género

PROGRAMA 2: PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

4. Promover la paridad en los puestos masculinizados
5. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación del personal
6. Incorporar la perspectiva de género en las contrataciones externas municipales
7. Establecer las medidas necesarias para garantizar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal
8. Promover un entorno de trabajo respetuoso, sano y digno
9. Favorecer la transparencia salarial

Las responsabilidades de las acciones se dividirán en dos niveles

Responsable 1: Realiza funciones de interlocución, genera documentos de trabajo, elabora propuestas, crea herramientas específicas, etc. Dispone del liderazgo.

Responsable 2: para llevar a cabo las acciones de coliderazgo, responsabilidad del seguimiento, apoyo en la toma de decisiones, apoyo en procesos de interlocución, etc.

DESCRIPCIÓN, CALENDARIO, RESPONSABLES E INDICADORES DE LAS MEDIDAS CONCRETAS

PROGRAMA 1: PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y LA COMUNICACIÓN IGUALITARIAS

| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLE | CALENDARIO | | | | | INDICADORES |
|--|--|--|------------|----|----|----|----|---|
| | | | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | |
| 1. Seguir impulsando relaciones laborales igualitarias | 1. Comunicar a través de reuniones generales de coordinación las iniciativas del plan interno de igualdad. Descripción: explicar las acciones del plan interno y recoger las aportaciones del personal. | 1) Alcaldía 2) Igualdad | | | | | | Número de comunicaciones del Plan |
| | 2. Organizar sesiones de sensibilización para impulsar las relaciones laborales igualitarias (colaboración, cohesión, comunicación, liderazgo colaborativo). Descripción: Definir una lista de cursos diferentes, consensuar y organizar dos ediciones año. | 1) RRHH 2) Igualdad | | | | | | Dos veces al año Participación por sexo Satisfacción por sexo |
| 2. Berdintasunaren inguruko jardunaldiak bultzatzea | 3. Organizar actividades en materia de igualdad desde la perspectiva de género para visibilizar el trabajo del ayuntamiento en los centros escolares de la localidad (puertas abiertas) Descripción: Exposición en sesión de una hora del trabajo municipal desde la perspectiva de género y descripción de su trabajo por parte del personal de los diferentes puestos de trabajo. | 1) Juventud 2) Comisión de Igualdad | | | | | | Cada dos años Participación por sexo Satisfacción por sexo |
| | 4. Que todo el personal reciba formación en materia de igualdad. | 1) RRHH 2) Igualdad | | | | | | Una formación anual |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | <p>Descripción: Cada año se organizará al menos una formación en materia de igualdad dirigida al personal municipal.</p> | | | <p>Participación por sexo Satisfacción por sexo</p> |
|--|--|--|--|---|

| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLE | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES |
|--|--|---|----|----|----|----|----|--|
| <p>3. Disponer de información municipal útil con perspectiva de género.</p> | <p>5. Identificación de una batería de indicadores de género a recoger anualmente. Descripción: Se recogerán los siguientes indicadores por sexo: Puestos de trabajo; niveles; nuevos contratos; promociones; formación en igualdad; diversidad; permisos y licencias y contratación externa.</p> | <p>1)RRHH 2) Igualdad</p> | | | | | | <p>Recopilación de indicadores de género</p> |
| | <p>6. Continuar con la elaboración de la memoria anual de desarrollo e impacto del Plan. Descripción: se recogerán las acciones realizadas anualmente, se realizará su valoración y se recogerá la previsión para el próximo año.</p> | <p>1)Igualdad 2)Comisión de Igualdad</p> | | | | | | <p>Memoria elaborada</p> |
| | <p>7. Elaboración de una guía dirigida al personal político con perspectiva de género sobre el funcionamiento interno del ayuntamiento. Descripción: Elaborar un documento que facilite la acogida del personal político para saber quién es quién en el ayuntamiento, cuáles son las principales funciones de los puestos de trabajo y la información relevante de contacto.</p> | <p>1) Alcaldía / Secretaría 2)Igualdad</p> | | | | | | <p>Guía elaborada</p> |

PROGRAMA 2: PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS MUNICIPALES

| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLE | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES |
|---|---|---|----|----|----|----|----|---|
| | | | | | | | | |
| 4. Promover la paridad en los puestos masculinizados. | 8. Conocer las experiencias de otros ayuntamientos con mujeres en las brigadas. Descripción: Recibir información de otros ayuntamientos a través de los sindicatos para su estudio en el grupo de igualdad | 1) Delegados y delegadas sindicales 2) Grupo de igualdad | | | | | | Se han identificado 5 experiencias exitosas |
| | 9. Organizar acciones de sensibilización en el pueblo para atraer mujeres a los trabajos de las brigadas. Descripción: Se buscarán mujeres referentes que realicen tareas de las brigadas y se organizarán acciones de visibilización. | 1) Igualdad 2) Comunicación | | | | | | Organización anual de una iniciativa de sensibilización |
| 5. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación del personal. | 10. Elaborar una lista de control de los criterios de igualdad para incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación de personal. Descripción: Redactar un documento para revisar cada proceso con criterios de igualdad. Por ejemplo, revisar si el tema de la igualdad está incluido en las oposiciones | 1) Igualdad 2) Secretaría | | | | | | Uso de la lista de control Criterios de igualdad que se aplican |
| | 11. Realizar un análisis de impacto de género en las pruebas y procesos de contratación municipal. Descripción: Desagregar los datos por sexo en los procesos de contratación para su seguimiento e incluirlos en la memoria a final de año y valorarlos. | 1) Igualdad 2) Secretaría | | | | | | Elaborar una memoria anual |

| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLE | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES |
|---|--|---|----|----|----|----|----|---|
| 6. Incorporar la perspectiva de género en las contrataciones externas municipales. | 12. Elaborar la ficha de proveedores con información desagregada por sexo. Descripción: En esta ficha se incluirá la siguiente información: entidades que disponen de planes de igualdad; puestos directivos según sexo; plantillas según sexo. | 1) Secretaría 2) Igualdad | | | | | | Se ha elaborado la ficha de proveedores con criterios de igualdad |
| | 13. Analizar el impacto de género de la contratación externa. Descripción: recogida de datos por sexo y valoración y propuestas desde la perspectiva de género | 1) Secretaría 2) Igualdad | | | | | | Elaborar una memoria anual |
| 7. Establecer las medidas necesarias para garantizar corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. | 14. Publicidad de las medidas de conciliación existentes y de las medidas para su adquisición. Descripción: elaboración del documento y difusión a través de una reunión general de coordinación. | 1) Secretaría 2) Comisión de Igualdad | | | | | | Comunicar una vez al año |
| | 15. Medir mediante encuesta la evolución del grado de conocimiento y satisfacción del personal con las medidas de conciliación. Descripción: diseño de la encuesta para recoger el grado de satisfacción, necesidades y propuestas con la conciliación. | 1) Igualdad 2) Representación sindical | | | | | | Encuesta anual Propuestas identificadas |
| | Proponer nuevas medidas de conciliación. Descripción: Analizar las propuestas recogidas en la encuesta y negociar nuevas medidas para incorporarlas al nuevo convenio. | 1) Delegados y delegadas sindicales 2) Alcaldía/Secretaría | | | | | | Neurri berriak kontziliazioan |

| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLE | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES |
|---|---|---|----|----|----|----|----|---|
| 8. Errespetuzko lan ingurune osasuntsu eta arduratsua bultzatu | 16. Revisar en el análisis de riesgos psicosociales de trabajo la integración de la perspectiva de género. Descripción: Asegurar que los datos se analizan desde la perspectiva de género y se definen mejoras con perspectiva de género | 1)RRHH 2)Comisión de Igualdad | | | | | | Inclusión de la perspectiva de género en el estudio |
| | 17. Organizar actividades que mejoren el clima laboral y la salud emocional de las trabajadoras y los trabajadores. Descripción: organizar una actividad todos los años. | 1)RRHH 2)Delegadas y delegados sindicales | | | | | | Participación según sexo |
| | 18. Elaborar un Protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como ante todas las formas de violencia y discriminación que se produzcan en el entorno laboral. Descripción: Obtener y adaptar los diferentes modelos a la realidad municipal. Se formará al grupo de igualdad en la gestión del protocolo. | 1)Igualdad 2)Comisión de Igualdad | | | | | | Documento del Protocolo |
| | 19. Difundir el protocolo a todo el personal garantizando la sensibilización, prevención y detección. Descripción: Anualmente se organizará una sesión de sensibilización con el personal. | 1) RRHH 2)Delegadas y delegados sindicales | | | | | | Difusión anual |
| | 20. Reflexionar periódicamente con el personal municipal sobre la seguridad de los espacios de trabajo e identificar espacios inseguros. Descripción: Cada dos años se organizará una reunión para recoger las necesidades y propuestas. | 1)Igualdad 2) Urbanismo | | | | | | Bianual Elaborar un documento |

| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLE | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES |
|---|--|--|----|----|----|----|----|--|
| <p>21. Favorecer la transparencia salarial</p> | <p>22. Realizar un registro salarial anual y analizar la brecha salarial. Descripción: Actualizar anualmente la excella con la que se ha realizado el diagnóstico y elaborar las tablas salariales.</p> | <p>1) RRHH 2) Representación sindical</p> | | | | | | <p>Realizar un registro salarial anual</p> |

MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS

Los tres aspectos que se exponen a continuación son imprescindibles para la ejecución y flexibilidad del Plan de Igualdad, así como para dar respuesta adecuada a las nuevas situaciones que la propia organización experimentará a lo largo del tiempo.

En este sentido, se recomienda la creación de estructuras y recursos específicos para la coordinación y ejecución del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- Equipo que desarrollará el plan y promoverá la participación
- Presupuesto propio
- Programa de trabajo

GRUPO OPERATIVO

El objetivo del Grupo de Trabajo o Estructura Operativa es impulsar y coordinar los objetivos y acciones que anualmente se definirán en el marco del Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación. La estructura será permanente, pero su composición será temporal, permitiendo la rotación.

La responsabilidad del plan se situará en la secretaría/alcaldía y será el equipo creado para el diseño del plan el que contribuya al desarrollo. Será la técnica de igualdad la que dinamice el equipo. Este grupo se reunirá al menos tres veces al año para llevar a cabo la planificación, seguimiento y evaluación.

El área de Igualdad será la compañera de viaje del proyecto y realizará labores de asesoramiento para llevar a cabo el plan.

RECURSOS

La ejecución de este plan requiere de recursos económicos. Por tanto, se deberá prever una partida en el presupuesto anual de la entidad.

HERRAMIENTAS PARA EL PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Dentro del Plan cabe destacar la previsión de la elaboración de documentos de trabajo y la creación de instrumentos específicos para la implementación de las acciones, así como para su seguimiento y evaluación. En consecuencia, se elaborarán los siguientes documentos de trabajo:

- *Plan Operativo Anual. Anualmente, dentro del primer trimestre, se elaborará un Plan Anual de Gestión de la Igualdad en el que se explicará la Planificación que recogerá los objetivos y acciones anuales; los Mecanismos de Seguimiento; los Indicadores de Evaluación; el Presupuesto.*
- *Memoria anual, que recoja el grado de cumplimiento e impacto.*

Además, se creará un documento Excell para el seguimiento del plan.

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Este plan de igualdad podrá modificarse en los siguientes casos:

1. Cuando el resultado del seguimiento y evaluación previstos no esté alcanzando los objetivos previstos.
2. La inaplicación del convenio, incluidas las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de la situación en que se haya basado, ante cualquier eventualidad que altere sustancialmente la plantilla, los métodos de trabajo, la organización o los sistemas retributivos.
3. Cuando una autoridad competente establezca la necesidad de dicha modificación.

Las discrepancias que surjan en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión periódica del Plan de Igualdad se solventarán en la propia comisión.

ANEXO I. MARCO LEGAL

En los últimos años se han elaborado numerosas leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local para reconocer expresamente el Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres. Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, afectan a empresas y entidades privadas, por lo que este Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se enmarca en este amplio contexto.

INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Fue aprobada por la ONU el 10 de diciembre de 1948.
- 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo. Convención sobre discriminación en el ámbito laboral.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women: CEDAW). Fue aprobada por la ONU el 18 de diciembre de 1979 en Nueva York y ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1999. Fue ratificado por el Estado español el 6 de julio de 2001.
- Resolución 48/104 de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU, en Viena, el 20 de diciembre de 1993.
- Conferencias Mundiales de Derechos Humanos (ONU).
- Las Conferencias Mundiales sobre Mujeres, que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y que están en la base de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de la ONU creó la sección NBE-Mujeres, sección especial de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

EUROPEO

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1950. Anual. El artículo 14 prohíbe la discriminación por razón de sexo y crea el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Estrasburgo).

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957). Por la cual se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 del texto se refiere al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 114 (antiguo artículo 119) recoge el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres y el derecho a percibir la misma retribución por el mismo trabajo o trabajo de igual valor.
- Tratado de Maastricht (9 de febrero de 1992) por el que se constituye la Unión Europea (UE). El artículo 6 del texto establece que el principio de igualdad no impedirá que los Estados miembros adopten medidas de acción positiva.
- Tratado de Amsterdam (firmado por los ministros de asuntos exteriores de los quince Estados miembros de la UE el 2 de octubre de 1997). El presente Tratado modifica el artículo 6 del Tratado de Maastricht (antiguo artículo F) para garantizar el principio de respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Por otro lado, recogió otras disposiciones relativas a la igualdad de mujeres y hombres.
- Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, aprobado por el Consejo Europeo en Bruselas el 18 de junio de 2004. En materia de igualdad, el artículo 1-2 de la Parte I considera la igualdad de mujeres y hombres como un valor de la UE, mientras que el artículo 1-3 establece que la UE promoverá la igualdad de mujeres y hombres. Es vinculante desde la aprobación del Tratado de Lisboa de 2007.
- Directivas de la Unión Europea, entre ellas la Directiva 06/54, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación en materia de trabajo de los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que recoge lo dispuesto en las Directivas anteriores.
- Resolución del Parlamento Europeo de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Convenio del Consejo de Europa contra el Tráfico de Seres Humanos (2005, Varsovia) y Convenio contra la violencia contra las mujeres y su prevención (Estambul, 2011).
- Resolución del Parlamento Europeo de 6 de febrero de 2013. Reafirma el compromiso de la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en materia de igualdad de género que en ella se recogen.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.
-

ESTATAL

- La Constitución Española de 1978. Artículos 14 y 9.2 del texto.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica pretende dar una respuesta global a la violencia contra las mujeres y dar base a una normativa que desarrolle la materia con mayor detalle.
- Ley Orgánica 3/2007, de 28 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de reforma del texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de reforma del texto de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español las Direcciones del Parlamento Europeo 2014/23/UE y 2014/24/UE.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Modifica siete normas con rango de ley que inciden directamente en la igualdad, entre ellas la Ley Orgánica 3/2007, de 28 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14/10/2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva de mujeres y hombres (BOE 14/10/2020).

COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA (CAV)

- El artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía hace una mención especial a la igualdad.
- En 1988 se crea EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer mediante Ley aprobada en el Parlamento Vasco.
- En 1991 se aprobó el I Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE, sobre cuya base se han desarrollado también los siguientes Planes (actualmente VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Plan).

- El 18 de febrero de 2005 el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se sustituye el Decreto 424/94, de 8 de noviembre, por el que se crea el reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», a las entidades y entidades privadas que realicen actividades que permitan y promuevan una mayor igualdad de mujeres y hombres y la remoción de los obstáculos que la impidan. En junio de 2022, un total de 133 empresas y entidades tenían este distintivo en la CAPV.
- Ley 3/2012, de 16 de febrero, de modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Ley de creación de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- En 2015 la ONU premió a EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer (Primer Premio de las Naciones Unidas de los Servicios Públicos en la modalidad de Promoción de la Perspectiva de Género).
- En abril de 2016 el Gobierno Vasco aprobó la Ley 3/2016 para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.
- Estrategia 2018-2020 y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi. II Torneo 2022/2025. Plan de Acción.
- Resolución 42/2019, de 9 de abril, del Gobierno Vasco, por la que se aprueba la Instrucción para la inclusión en la contratación pública de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial.
- Ley 1/2022, de 3 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para vidas libres de violencia machista contra las mujeres, por la que se modifica la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- La normativa foral de igualdad y la ordenanza municipal para la igualdad de mujeres y hombres.