



I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA 2023-2027

EGINBIDEA, Arrigorriagako Udalaren 2023-2027 aldirako Enplegu Publikoaren Berdintasunerako I. Plan hau 2023-05-25eko ohiko osoko bilkuran onartu zela jasota uzteko dena.

DILIGENCIA para hacer constar que este I. Plan para la Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga 2023-2027, fue aprobado en sesión plenaria ordinaria celebrada el día 25/05/2023.



IDAZKARIA / SECRETARIO

Con la financiación de





Asistencia Técnica:

Helena Ortiz de Lejarazu
Maitane Zabala Calvo
Red Kuorum S.L. 2022



Dirección:

- Peio Garmendia Concejalía de Recursos Humanos
- Joana Etxebarria Concejalía de Política Feminista



Con la financiación de:

- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

ÍNDICE

1	OBJETIVOS DEL PROYECTO	8
1.1	OBJETIVO GENERAL.....	9
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL DIAGNÓSTICO	10
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE PLANIFICACIÓN.....	12
2	METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO	13
2.1	METODOLOGÍA.....	14
2.2	PROCESO DE TRABAJO.....	17
	A. FASE DE ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO	18
	B. FASE DE PLANIFICACIÓN.....	20
3	DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA.....	24
3.1	CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.....	25
3.1.1	Distribución por sexo de la plantilla	26
3.1.2	Edad	26
3.1.3	Antigüedad	28
3.1.4	Grupos y segregación laboral	29
3.1.5	Condiciones de trabajo. Tipo de relación laboral: Contrato y jornada	31
3.2	GESTIÓN DE PERSONAS.....	33
3.2.1	Procesos de selección, contratación y promoción profesional	33
3.2.2	Formación y aprendizaje en el puesto de trabajo	38
3.2.3	Seguridad y salud laboral.....	44
3.3	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	50
3.3.1	Clasificación profesional-valoración de puestos de trabajo.....	51
3.3.2	Auditoría retributiva	54
3.4	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.....	58
3.4.1	Medidas de conciliación y reducciones de jornada.....	59
3.5	CULTURA ORGANIZACIONAL.....	63
3.5.1	Valores y creencias con respecto a la igualdad	63
3.5.2	Comunicación y simbología	67
3.6	VIOLENCIAS MACHISTAS.....	69
3.6.1	Medidas de protección contra las violencias machistas.....	69
3.6.2	Medidas contra el Acoso sexual y el Acoso por Razón de Sexo	71

4 . I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA.....	77
4.1 MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL	78
4.1.1 Marco conceptual: el concepto de igualdad.....	78
4.1.2 Marco legal y normativo	78
4.2 SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	85
4.2.1 Estructuras de gestión o arquitectura de género.	85
NIVEL POLÍTICO.....	86
NIVEL TÉCNICO:.....	86
Comisión Técnica	86
4.2.2 El sistema de gestión: seguimiento, planes operativos anuales y los informes de evaluación.....	88
4.2.2.1 La sistematización de la información para el seguimiento anual.....	88
4.2.2.2 PLANIFICACIÓN.....	89
4.2.2.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	89
4.3 ESTRUCTURA Y CONTENIDOS: PROGRAMAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS.....	91
5 . OPERATIVIZANDO MEDIDAS: INDICADORES, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA	105
ANEXO: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA.....	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
2.1.2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	128

PREÁMBULO

El presente documento, recoge el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público de Arrigorriaga, un instrumento cuya finalidad es proponer objetivos y medidas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones y el ejercicio de los derechos laborales en el Ayuntamiento de Arrigorriaga y el Euskaltegi Municipal.¹

Este plan, surge de la participación de la plantilla municipal y de la aprobación de la Comisión Negociadora del Plan, en la que han participado representantes del Equipo de Gobierno y representantes del personal municipal por cada una de las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Arrigorriaga.

¹ A los que, en adelante, nos referiremos genéricamente como Ayuntamiento de Arrigorriaga, englobando al personal municipal y al personal del Euskaltegi Municipal.

INTRODUCCIÓN

Toda organización laboral, y en particular una Administración Pública, ha de velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad, convirtiéndolo en un principio estratégico que rijan su política institucional y de recursos humanos.

No podemos obviar que estamos ante un principio reconocido internacionalmente por acuerdos y convenios sobre derechos humanos, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979. En Europa, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental para la Unión Europea y por ende de sus estados miembros, desde en mayo de 1999, cuando entró en vigor del Tratado de Ámsterdam, por el cual se establece que la igualdad de género debe integrarse en todas sus acciones y políticas.

En el ámbito de nuestra Comunidad, el artículo 9 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco, aprobado por la Ley Orgánica 3/1979, detalla la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran, sea real y efectiva. Precisamente, en desarrollo de ese artículo 9, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, que establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad y además regula las medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres.

Sin duda, la Ley 4/2005 busca integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes públicos de la CAE, además regula la obligación de que el Gobierno Vasco apruebe en cada legislatura un plan general, que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres. Igualmente, la Ley regula la obligatoriedad de que las administraciones locales desarrollen políticas para la igualdad. El Ayuntamiento de Arrigorriaga cuenta una larga trayectoria en materia de igualdad. En 2021, aprobó su IV plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2021-2024.

La realización de planes de igualdad internos es una de las dimensiones consideradas en los Estándares de Calidad aprobadas en 2018, por la Comisión Mixta de Seguimiento de la CAE, y da respuesta a lo establecido en la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público.

A nivel estatal, en 2020 se aprobó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que entró en vigor el 14 de enero de 2021 y que además de regular los planes de igualdad, modificó el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, al incluir el registro de cada plan de igualdad.

Por otra parte, este Real Decreto dejó fuera la regulación de las auditorías salariales y la regulación sobre igualdad retributiva, que actualmente están regidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de “Igualdad retributiva entre mujeres y hombres”, como desarrollo reglamentario de los artículos 28, 22.3t ,12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores y que entró en vigor el 21 de abril de 2021.

Ambas normativas, afectan y obligan a todas las entidades que incluyan personal laboral y tengan más de cincuenta personas en plantilla, situación en la que se encuentra el Ayuntamiento de Arrigorriaga.

Por lo tanto, el informe que se presenta a continuación da respuesta tanto a las políticas de igualdad internas como a las obligaciones legales de ámbito autonómico y estatal. Se estructura en tres apartados y un anexo.

En el primero se recogen los objetivos del proyecto y el proceso de trabajo realizado. El segundo capítulo está destinado a recoger los resultados del diagnóstico y las necesidades, oportunidades y retos que se derivan del mismo. En el tercer capítulo se establecen los programas, objetivos y medidas que constituyen el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público de Arrigorriaga, así como las estructuras y sistema de gestión y seguimiento del plan.

Por último, se adjunta un anexo, en el que se recoge el I Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Ayuntamiento de Arrigorriaga, con el fin de que ambas herramientas (plan y protocolo), entren en vigor de manera simultánea y a la máxima brevedad.

1. OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este proyecto ha sido realizar el diagnóstico de la situación interna en igualdad con respecto a Gestión de Personas, Condiciones de Trabajo, Transparencia Retributiva, Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral, Cultura Organizacional y Prevención de la Violencia Machista, acorde con la normativa y los modelos existentes, a nivel autonómico y estatal.

En base a este diagnóstico, se ha elaborado, teniendo en cuenta los mandatos legales aplicables, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga. Un plan desarrollado a través de un proceso participativo, y teniendo en cuenta la capacidad de formación y transformación del propio proceso de elaboración del Plan, utilizándose para crear las estructuras y dotar de los conocimientos y herramientas para su implantación.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL DIAGNÓSTICO

Los ámbitos propuestos para trabajar en el diagnóstico y que se presentan a continuación, se han concretado en herramientas de campo, que incluyen las variables propuestas tanto por las herramientas publicadas por Emakunde Instituto Vasco de la Mujer, en su modelo Excel de recogida de información, como los modelos de recogida de información del Ministerio de igualdad, relativos a auditoría salarial y valoración de puestos de trabajo, junto a los criterios establecidos en el Real Decreto Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

- Distribución por sexo de la plantilla
- Segregación horizontal
- Segregación vertical
- Equilibrio por edad
- Responsabilidades de cuidado
- Diversidad
- Estudios

GESTION DE PERSONAS

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional

CONDICIONES DE TRABAJO

- Tipo de relación laboral
- Contrato y jornada
- Horarios
- Tipos de jornadas
- Seguridad y salud

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

- Descripción del sistema retributivo
- Contraste de los registros retributivos con los modelos vigentes. Contraste que:
 - Incluye a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
 - Incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del estatuto de los trabajadores
 - Establece la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional
 - Comprobación de que está desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción
- Auditoría retributiva:
 - Realizada acorde al formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad
- Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional
 - Análisis y valoración del grado de adecuación al formato establecido en las web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad
 - Derecho de información de las personas trabajadoras

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE MEDIDAS DE COMPATIBILIZACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

- Medidas de conciliación
- Flexibilización del tiempo y espacio de trabajo

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Uso no sexista del lenguaje y las imágenes
Comunicación y difusión de medidas para la igualdad
Inclusión de la Igualdad en los objetivos estratégicos generales
- Inclusión de la Igualdad en los sistemas de gestión de calidad

VIOLENCIA MACHISTA

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Medidas para mujeres que enfrentan situaciones de violencia

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE PLANIFICACIÓN

DEFINICIÓN DE PRIORIDADES DE TRABAJO

- Se ha elaborado en base al diagnóstico, una definición de las necesidades a abordar para avanzar en materia de igualdad, en la gestión interna del Ayuntamiento de Arrigorriaga, acorde con los principios de factibilidad, eficacia y capacidad transformadora y eficiencia.

PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN

- El proceso de elaboración del Plan se ha realizado, de acuerdo a las directrices establecidas, con la participación e implicación en el proceso de elaboración de la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga y de la representación de los trabajadores y trabajadoras de los sindicatos mayoritarios en la organización.

DEFINICIÓN DE ESTRUCTURA

- De acuerdo a los requisitos establecidos en el Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre, el plan incluye los siguientes contenidos.
 - a) Determinación de las partes que los conciertan
 - b) Ámbito personal, territorial y temporal
 - c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo
 - d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
 - e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad
 - f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida
 - g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos
 - h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad
 - i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
 - j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad
 - k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación



2. METODOLOGIA Y PROCESO DE TRABAJO

2.1 METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el desarrollo del proyecto ha sido IAP, siglas de: Investigación - Acción - Participación.

Investigación implica un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que ha tenido como finalidad estudiar la realidad con una expresa finalidad práctica, diagnosticar la situación en actuación del Ayuntamiento de Arrigorriaga y planificar la actuación para el próximo cuatrienio.

La **acción** no sólo es la finalidad última de la investigación –búsqueda de acciones sustantivas para la igualdad a realizar en los próximos años- sino que el proceso mismo representa una fuente de conocimiento, al tiempo que la propia realización del proyecto es en sí una forma de intervención. Por esto, los resultados del diagnóstico son al mismo tiempo un proceso formativo en Ayuntamiento de Arrigorriaga y parte del proceso de planificación, cuya elaboración contribuye a consolidar y repensar el funcionamiento de las estructuras de trabajo.

La **participación** significa que en el proceso están involucradas no sólo las investigadoras profesionales, sino la plantilla de Ayuntamiento de Arrigorriaga y la representación sindical, que no son consideradas como simples objetos de investigación sino como sujetos activos que contribuyen a conocer y transformar su propia realidad. Por ello el Plan se ha diseñado partiendo de una reflexión previa sobre las necesidades en Igualdad y devolviendo los resultados y las propuestas para su contraste e incorporación de nuevas aportaciones.

Los ejes centrales en que se ha basado el desarrollo de la Investigación-Acción-Participativa son los siguientes:

- En primer lugar, se delimitaron unos objetivos a trabajar que responden a la detección de necesidades por parte del personal de Ayuntamiento de Arrigorriaga.
- A esta etapa de concreción le siguieron otras de apertura a todos los puntos de vista existentes en torno a la problemática y objetivos definidos: con la finalidad de elaborar el diagnóstico y recoger propuestas desde la propia praxis participativa, sirviendo de base para su debate y negociación entre todos los sectores sociales implicados.

- Esta negociación es la que ha dado lugar a una última etapa, de cierre, en la que las propuestas se han concretado en líneas de actuación y en la que los sectores implicados asumen un papel protagonista en el desarrollo del proceso. La puesta en marcha de estas actuaciones abre un nuevo ciclo en el que se han detectado nuevos síntomas y problemáticas, y en el que se definen nuevos objetivos a abordar.

Los principales **elementos**, que, a nuestro entender, caracterizan un **proceso IAP** han sido el apoyo en estructuras organizacionales ya existentes; la definición de un grupo motor, compuesto por la persona técnica recursos humanos y Red Kuorum y el empleo de diversas técnicas de investigación, tanto de carácter cualitativo como cuantitativo, que son las siguientes:

Las técnicas concretas de trabajo

La técnica de recogida de datos más habitual para la **metodología cuantitativa** ha sido el **análisis documental y de fuentes secundarias**. Se ha utilizado para recoger los datos de diagnóstico sobre composición de la plantilla, brecha salarial etc. Estos datos se han obtenido a partir de la información disponible en Ayuntamiento de Arrigorriaga. Igualmente, para la fase de diagnóstico se ha realizado **un cuestionario on line abierto al conjunto de la plantilla**.

b) En cuanto a las **técnicas cualitativas** de recogida de información, se han utilizado:

1. **Entrevistas en profundidad:** Con el personal responsable de recursos humanos, para obtener información que permita diagnóstico
2. **Talleres de formación-acción:** Utilizadas en la fase planificación, para devolver los resultados del proceso de diagnóstico, informar sobre el contexto planificador y normativo, los antecedentes e hitos de actuación y las principales brechas de género y establecer el escenario para plantear prioridades y propuestas de actuación.

Estructuras y áreas implicadas en el trabajo

Las personas y áreas participantes en el trabajo de campo, han sido representativas del ámbito de afectación del futuro Plan de Igualdad de Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga. Podemos clasificarlas como sigue:

A. Responsable de Plan de Igualdad Interno. Siendo la estructura que ha funcionado como motor del proyecto, haciendo el seguimiento de sus fases y las tareas necesarias para su puesta en marcha.

B. Personal interno del Ayuntamiento cada una de las Áreas:

- Medio Ambiente y Sostenibilidad
- Urbanismo y Vivienda y Barrios
- Hacienda y Cuentas y Recursos Humanos
- Transparencia, Participación y Comunicación
- Acción Social y Política Feminista
- Cultura y Juventud
- Euskera y Educación

C. Comité de empresa

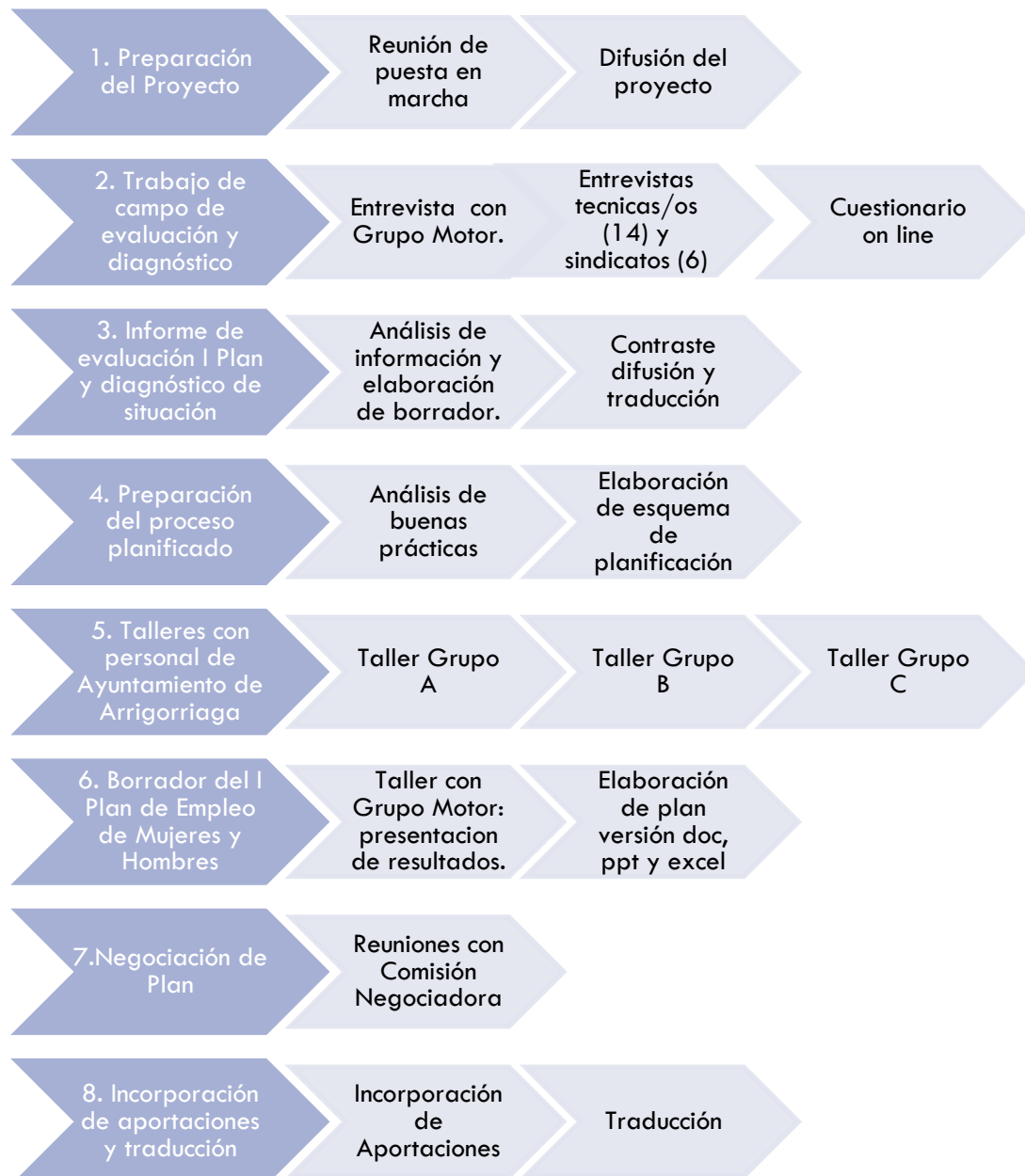
Representación de las y los trabajadores: 5 personas de ELA -1 mujer y 4 hombres-.

Secretaría: Técnica de Administración General de recursos humanos.

Presidencia: Concejales de recursos humanos.

2.2 PROCESO DE TRABAJO

A continuación, se expone un resumen del proceso de trabajo proyecto:



A. FASE DE ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO

1. Preparación de los trabajos y puesta en marcha del proyecto

1.1 Reunión de puesta en marcha

El primer paso del proceso fue la realización de una reunión entre las personas responsables del impulso y gestión del plan de igualdad de Ayuntamiento de Arrigorriaga, Departamento de Función Pública y Recursos Humanos- el Servicio de Igualdad y Red Kuorum. Se realizó con el fin de:

- Contrastar la metodología y los objetivos propuestos y recoger las opiniones, percepciones y propuestas de del Ayuntamiento de Arrigorriaga.
- Revisar y ajustar la propuesta metodológica y los perfiles de participantes para ajustarla a las necesidades de Ayuntamiento de Arrigorriaga.
- Repasar la viabilidad del cronograma y plan de trabajo.
- Recoger material documental preliminar.
- Preparar presentación del proyecto.

1.2 Carta de presentación del proyecto

Se envió un mail al personal del Ayuntamiento de Arrigorriaga, explicando brevemente la puesta en marcha del proyecto, los objetivos, las fases del proyecto y los procesos de participación en los que se solicitará su colaboración. El objetivo de esta difusión fue implicar y dar acceso a la participación en el proyecto desde su comienzo, pero sin abusar de la implicación presencial.

2. Trabajo de campo

2.1 Entrevista con Grupo Motor:

El primer paso consistió en consensuar las herramientas de diagnóstico para recoger información recogida en los objetivos. Para ello, se han tenido en cuenta los modelos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, además de las guías y herramientas de que dispone Emakunde-Instituto Vasco de La mujer.

El siguiente paso fue realizar una reunión con Recursos Humanos para abordar la recogida de información, con la finalidad de:

- Solicitar todas las fuentes de documentación que recojan la información contenida en los objetivos
- Valorar el grado de adecuación de la información disponible a las necesidades del proyecto y los contenidos de los objetivos
- Realizar una dinámica de trabajo abordando las cuestiones planteadas en los objetivos desde una perspectiva cualitativa

2.2 Entrevistas en profundidad

Con la información obtenida, se han realizado 14 entrevistas en profundidad una por área, vía telefónica o videoconferencia, que han servido para nutrir la información cuantitativa lograda en el apartado anterior y para obtener una primera visión de la situación laboral de las mujeres de Ayuntamiento de Arrigorriaga, relacionadas con intangibles sobre la cultura organizacional, de modo que estas entrevistas, orienten los contenidos del cuestionario on line. Igualmente se realizaron 6 entrevistas en profundidad a representantes sindicales (cinco del Ayuntamiento y uno del Euskaltegi).

Las entrevistas han sido a una mujer de cada una de las áreas de Ayuntamiento de Arrigorriaga y Euskaltegi municipal, atendiendo a la diversidad de relaciones contractuales y de grupos de la escala laboral. No obstante, en las áreas en las que no ha sido posible entrevistar a mujeres, han sido realizadas a hombres. En concreto se ha entrevistado a personal de las siguientes áreas:

1. Medio Ambiente y Sostenibilidad No hay personal
2. Urbanismo y Vivienda
3. Barrios
4. Hacienda y Cuentas
5. Recursos Humanos
6. Transparencia
7. Participación y Comunicación
8. Acción Social
9. Política Feminista

- 10. Cultura
- 11. Juventud
- 12. Euskera
- 13. Educación
- 14. Euskaltegi

2.3 Cuestionario On Line

Se ha realizado un cuestionario on line para analizar la percepción con respecto a la igualdad. El cual ha sido enviado a toda la plantilla a través de sus responsables de área.

En este cuestionario han participado 20 personas (12 mujeres y 8 hombres). Teniendo en cuenta que la base de datos sobre el personal que forma parte de la plantilla del Ayuntamiento en el momento de realización del diagnóstico ha sido de 80 personas (39 mujeres y 41 hombres respectivamente), el cuestionario ha sido respondido por el 25% de la plantilla. En el caso de las mujeres, este porcentaje asciende al 30% de las mujeres empleadas en el Ayuntamiento y entre los hombres, el 19% de ellos han participado en el cuestionario.

3 Informe de y diagnóstico de situación

Una vez realizado el trabajo de campo se ha realizado un borrador de resultados del DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD en el Ayuntamiento de Arrigorriaga.

El documento fue presentado para el contraste al Grupo Motor, incorporando los cambios y modificaciones propuestas realizados.

B. FASE DE PLANIFICACIÓN

4. Reunión con Unidad de Igualdad

Para comenzar la fase de planificación la primera tarea ha consistido en revisar las actuaciones que se están realizando en empresas y administraciones públicas en materia de igualdad en la gestión, diseñando un pequeño inventario de buenas prácticas.

Para ello, se ha revisado diversa documentación, como las buenas prácticas de la Red Bai Sarea o las prácticas presentadas el pasado 8 de noviembre de 2020 en el encuentro sobre “Experiencias de igualdad en gestión avanzada”, promovido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y las de Instituciones de la CAE con plan de Igualdad Interno (Diputación Foral de Álava, Ayuntamientos de Vitoria y Bilbao)

Una vez diseñado el documento, se realizó una con el Grupo Motor, con el fin de comenzar el trabajo de diseño del I Plan de Igualdad en el Empleo Público. Los objetivos de la reunión fueron:

- Determinar la estructura del plan, teniendo en cuenta los resultados y la información obtenida durante la fase de diagnóstico con relación al diseño, y las necesidades y preferencias de las personas responsables de la gestión. Se presentaron distintas alternativas para su valoración.
- Definición de los ámbitos de trabajo prioritarios para el grupo Motor.
- Realización de una primera aproximación a partir de los datos y las conclusiones obtenidas en la fase de diagnóstico, sobre prioridades del plan de igualdad interno para los próximos años.
- Contraste de las prioridades con las buenas prácticas en cada ámbito, para definir en qué ámbitos se ha considerado más factible abordar proyectos punteros o en qué ámbitos se ha considerado abordar con acciones menos punteras pero factibles. La finalidad fue obtener un mapa global realista, qué objetivos y acciones es necesario abordar, por qué resultan básicos y cuales podrían plantearse como elementos de interés estratégico a futuro, dentro del marco de recursos que se espera disponer.

5. Talleres con personal de ayuntamiento de Arrigorriaga

Se realizaron talleres cuyo objetivo ha sido:

1. Presentar y contrastar los resultados del diagnóstico.
2. Validar, completar y priorizar las necesidades detectadas en el diagnóstico y proponer medidas con respecto a:
 - Condiciones de trabajo
 - Gestión de personas
 - Transparencia retributiva
 - Ejercicio corresponsable de medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral
 - Cultura organizacional
 - Prevención y actuación en casos de violencia de machista

Además, se realizó un taller por grupo de escala laboral: A, B y C.

La composición de los talleres se definió desde el Grupo Motor, teniendo como criterios la participación de un máximo de 10 mujeres por grupo y atendiendo a la mayor diversidad de departamentos, tipos de relación contractual, y tipo de jornada posible.

6. Borrador del Plan de igualdad de Mujeres y Hombres en el empleo público de Arrigorriaga

En esta fase se realizó un grupo de trabajo con el Grupo Motor para trasladar los resultados de los talleres y concretar los objetivos, acciones, cronograma y presupuesto del plan.

Tras la reunión se realizó un borrador del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público de Arrigorriaga, que fue enviado al Grupo Motor.

7. Negociación de Plan

En esta fase, se convocó a la Mesa Negociadora del Plan. La parte social de la mesa negociadora del Plan de Igualdad de Empleo Público, integrada por la

Junta de Personal del Ayuntamiento de Arrigorriaga, realizando las reuniones necesarias hasta alcanzar un acuerdo.

8. Incorporación de aportaciones y traducción

Las modificaciones y aportaciones que se realizadas en la fase anterior se incorporaron para dar lugar al documento definitivo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público de Ayuntamiento de Arrigorriaga.

3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA

3.1 CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

En la RPT del Ayuntamiento de Arrigorriaga se definen 53 puestos relativos a funcionariado y 22 a personal laboral, además de los 5 puestos de trabajo del Euskaltegi (que corresponden a personal laboral).

Para la realización del presente informe, se ha contado con diversas tablas de datos del personal empleado del Ayuntamiento de Arrigorriaga a fecha de junio de 2022.

Hay ligeras discrepancias entre el personal definido en la RPT y el personal actual del ayuntamiento, según se ha informado, esto se debe a tres motivos: personal que se incorpora para el periodo estival, personal cuya toma de posesión se ha realizado mediante contratos por programa y por el hecho de que cinco de los puestos definidos en la RPT se encontrasen vacantes en dicho momento.

Así, en el presente diagnóstico se incluyen 49 personas funcionarias, 25 personas contratadas como personal laboral en el Ayuntamiento y 6 personas como personal laboral que constan en la base de datos que se ha facilitado del personal empleado del Euskaltegi, es decir, la muestra es de 80 personas en total.

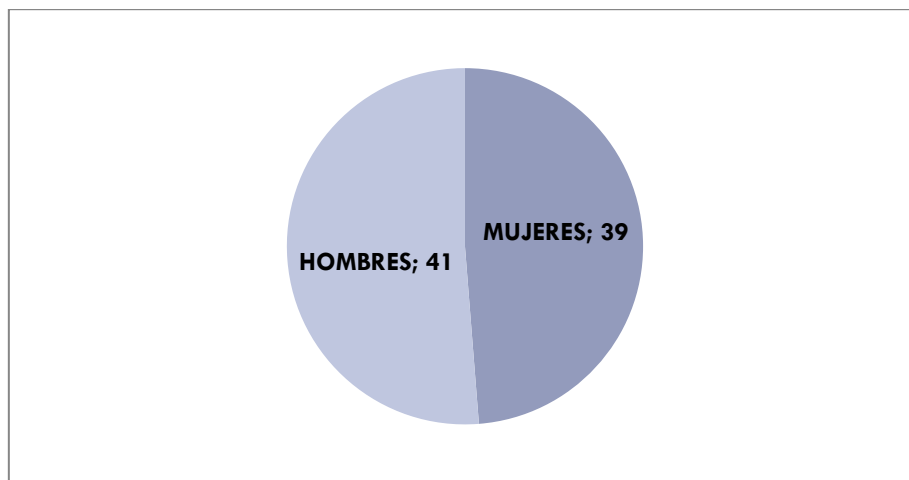
Actualmente en el Ayuntamiento no hay una sistematización ni una base de datos en la que se recoja la información del conjunto de la plantilla, por lo que, si bien para el análisis se ha obtenido información de un gran número de la plantilla, no se ha podido acceder a la totalidad de información de todas las personas trabajadoras. Por ello, en los gráficos que se presentan en los apartados posteriores se ha optado por excluir del análisis aquellos casos para los que no se ha obtenido información, por lo que la base de los gráficos que se muestran no será la misma en la totalidad de los gráficos.

En este sentido, se considera imprescindible sistematizar la información relativa a la plantilla siguiendo los modelos establecidos en la legislación vigente, para poder realizar un análisis que contenga la totalidad de la información necesaria que nos permita hacer una evaluación de la situación desde la perspectiva de género.

3.1.1 DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA PLANTILLA

En cuanto a la distribución por sexo de la plantilla, de las 80 personas que formaban parte de la misma a fecha de junio 2022, encontramos 39 mujeres y 41 hombres (48,8% y 51,2% respectivamente), por lo que la representación de ambos sexos es equilibrada en el conjunto de la plantilla municipal.

Gráfico 1: Distribución de la plantilla según sexo. Base 80



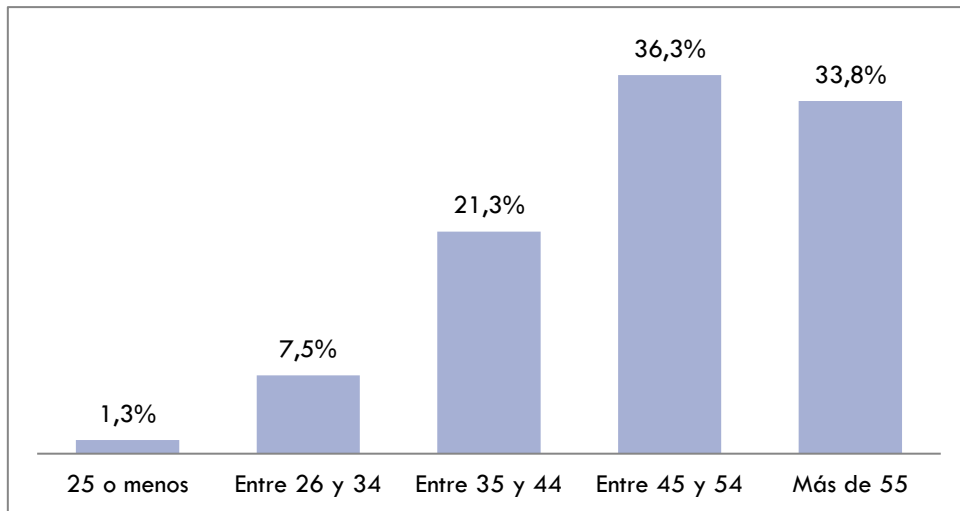
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

3.1.2 EDAD

Centrándonos en la edad, agrupando la edad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Arrigorriaga por rangos de edad, observamos que el rango de edad en el que se encuentra el mayor número de personas de la plantilla es el de quienes tienen entre 45 y 54 años (36,3%). Por otro lado, en los rangos de menor edad, vemos cómo el número de personas trabajadoras del Ayuntamiento desciende.

Más concretamente, centrándonos en los rangos de mayor edad, entre las 80 personas que conforman la base de datos de personal analizada, 56 de ellas tienen más de 45 años, lo que supone el 70% de la plantilla.

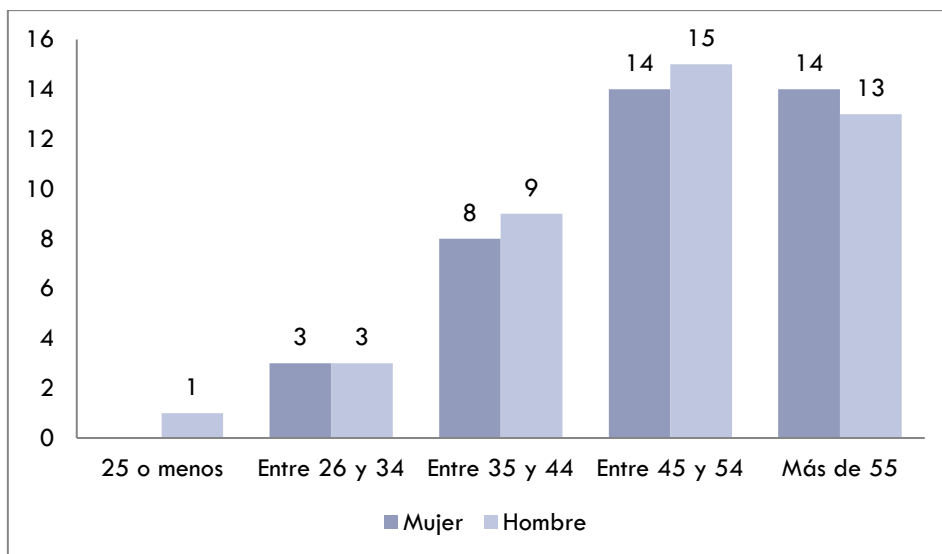
Gráfico 2: Distribución de la plantilla según rango de edad. Porcentajes. Base 80



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Por otro, la distribución de rangos de edad según sexo es similar entre mujeres y hombres, tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 3: Distribución de la plantilla según rango de edad y sexo. Base 80

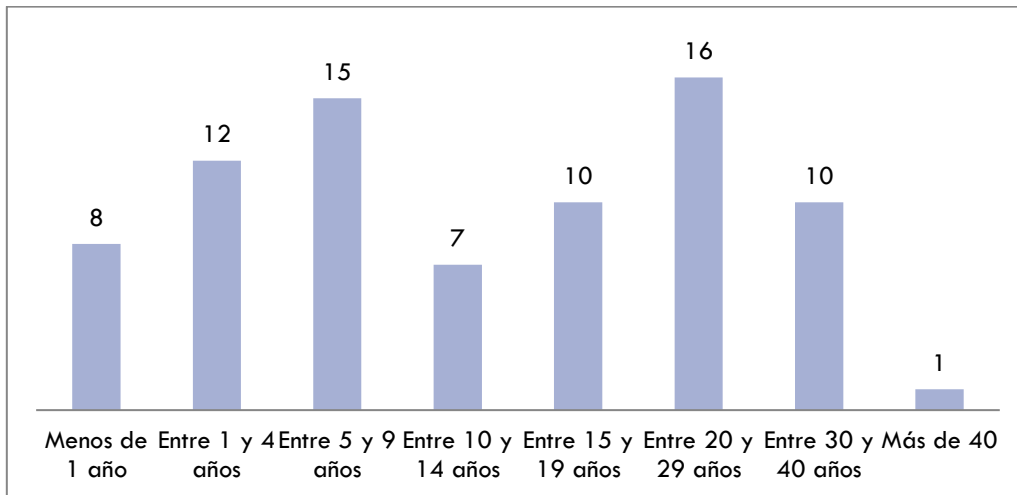


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

3.1.3 ANTIGÜEDAD

En relación a la antigüedad de la plantilla, en la gráfica posterior se muestra la totalidad de las personas que forman parte de la plantilla, agrupadas según rango de antigüedad.

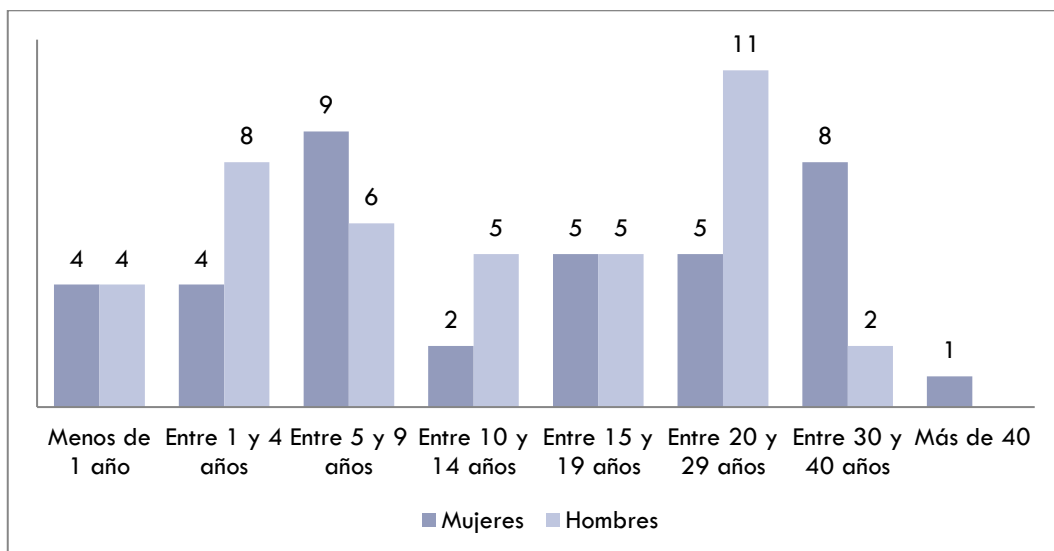
Gráfico 4: Distribución de la plantilla según antigüedad. Base 80



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Desagregando los datos por sexo, en el gráfico posterior observamos la distribución en cifras absolutas según sexo y rango de antigüedad.

Gráfico 5: Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo. Base 80

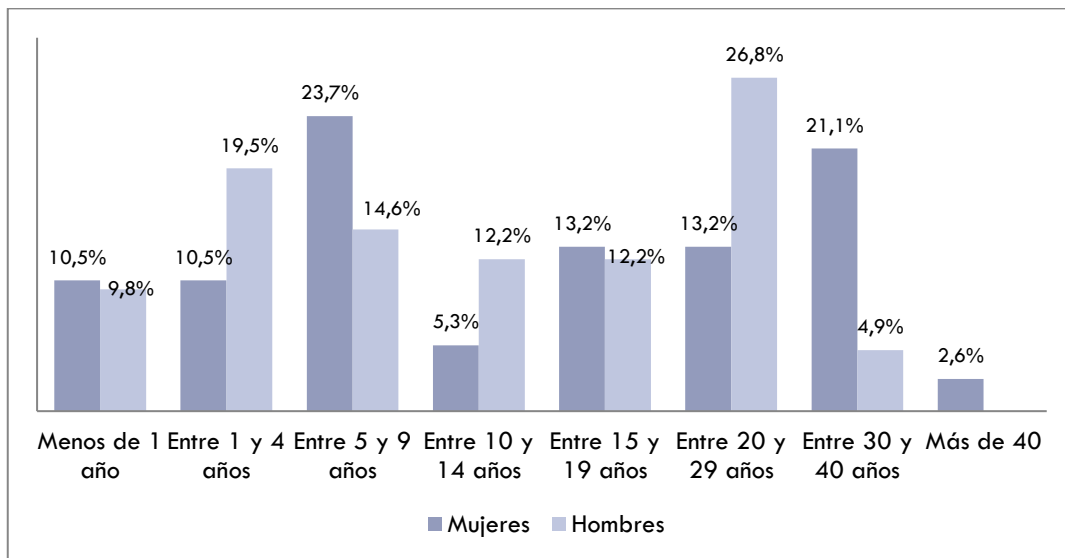


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Fijándonos en los porcentajes intragénero, observamos que el rango de antigüedad más frecuente entre las mujeres es el de quienes llevan entre 5 y 9

años, encontrándose en dicho rango el 23,7% de las mujeres de la plantilla. El segundo rango de antigüedad más frecuente entre las mujeres es el de quienes llevan entre 30 y 40 años (21%). Por otro lado, entre los hombres, el rango con mayor frecuencia es el de quienes llevan entre 20 y 29 años, correspondiente al 26,8% de los hombres trabajadores del Ayuntamiento de Arrigorriaga, siendo el segundo rango mayoritario entre los hombres el de quienes llevan entre 1 y 4 años (19,5%).

Gráfico 6: Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo. Porcentajes intragénero. Base 80



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

3.1.4 GRUPOS Y SEGREGACIÓN LABORAL

A la hora de analizar las relaciones laborales desde la perspectiva de género, uno de los aspectos a tener en consideración es la denominada *segregación vertical*, esto es; la distribución de ambos sexos y su ubicación dentro de la jerarquía de la organización. En este sentido, los estudios de género han venido contribuyendo a evidenciar la desigualdad existente en determinados tareas y puestos, los cuales están segregados sexualmente.

El *currículum oculto* de las mujeres, conlleva, entre otros aspectos, que tengan que enfrentarse a obstáculos invisibles como el *techo de cristal* o el *suelo pegajoso*, que las dificultan progresar en sus carreras profesionales, ya que arrastran consigo las exigencias del ámbito de los cuidados. El *techo de cristal*, es el término utilizado para aludir al hecho de que las mujeres estén sistemáticamente

infrarrepresentadas en los niveles superiores de categoría y responsabilidad. Por su parte, el fenómeno denominado *suelo pegajoso*, que se refiere a que las mujeres están sobrerrepresentadas en los puestos de menor nivel retributivo o de menor categoría y responsabilidad. Dicho de otro modo, las normas, costumbres, expectativas, creencias y prácticas inconscientes e interiorizadas tanto en la estructura y el funcionamiento de las instituciones y organizaciones como en el conjunto de la sociedad, inciden en la distribución desigual de los grupos laborales.

Además de la mencionada segregación vertical, encontramos otro exponente de la división sexual del trabajo; la *segregación horizontal*, término que alude a las diferencias en la presencia de mujeres y hombres entre las distintas áreas o departamentos. Con este concepto nos referimos al proceso mediante el que se han atribuido habilidades, competencias, valores y/o responsabilidades a las personas basándose en sus características biológicas asociadas a uno u otro sexo, que se traduce en una división de las tareas fundamentales para la organización social, según lo que le corresponde a alguien por ser hombre o lo que le corresponde por ser mujer.

Los estudios sobre la división sexual del trabajo evidencian que las mujeres se encuentran tradicionalmente vinculadas al espacio doméstico, en tanto que los roles de género orientan la identidad femenina en relación a los valores del cuidado (hacia procurar el bienestar de las demás personas) mientras que los hombres están más vinculados al espacio público, en tanto que sus roles de género orientan la identidad masculina hacia los valores de la provisión (el abastecimiento de los recursos necesarios para la subsistencia). En dicha división, las actividades del espacio doméstico han sido consideradas más en términos de responsabilidad moral y biológica, con lo cual, no ha sido reconocido como un “trabajo formal” (como un trabajo remunerado). A diferencia de las actividades del espacio público relacionadas con la provisión, que son las que se reconocen en términos de productividad mercantil, con lo que tiene relación directa con el intercambio económico. Sin embargo, a medida que las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, los roles de género se han reproducido en el ámbito del trabajo remunerado, asociando a las mujeres a las tareas relacionadas con el cuidado, la sensibilidad o las emociones -como educación, servicios sociales, cultura, limpieza-, mientras que ámbitos laborales relacionados

con la fuerza (policía, cuerpo de bomberos, obras, trabajo manual industrial) siguen asociados a los hombres y “lo masculino”.

En cuanto a la distribución según sexo y categoría, en el gráfico posterior observamos que las principales diferencias entre mujeres y hombres se encuentran en las categorías A2 (15 mujeres frente a 3 hombres), en la C1 (7 mujeres frente a 16 hombres) y en la E (6 mujeres frente a 10 hombres). Por su parte, en la categoría A1 hay 2 mujeres y 3 hombres y en la C2, 9 mujeres y 8 hombres respectivamente.

Gráfico 7: Distribución de la plantilla según sexo y categoría. Base 79



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

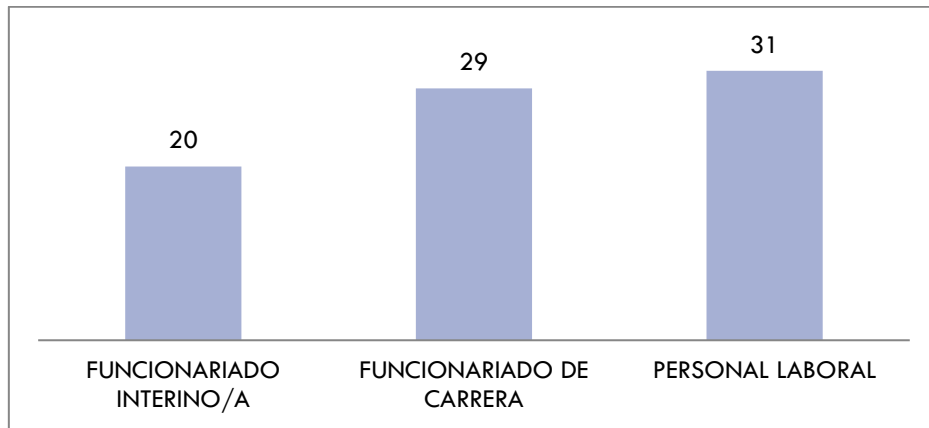
3.1.5 CONDICIONES DE TRABAJO. TIPO DE RELACIÓN LABORAL:

CONTRATO Y JORNADA

En cuanto al tipo de relación laboral, en los datos facilitados se diferencia entre funcionario interino o interina, funcionariado de carrera y personal laboral (integrado por personal de la plantilla del Ayuntamiento y del Euskaltegi municipal), los cuales están distribuidos como muestra el siguiente gráfico.

Así, observamos que en el conjunto de la plantilla del Ayuntamiento hay 31 personas contratadas como personal laboral, 29 como funcionarias de carrera y 20 como funcionariado con interinidad.

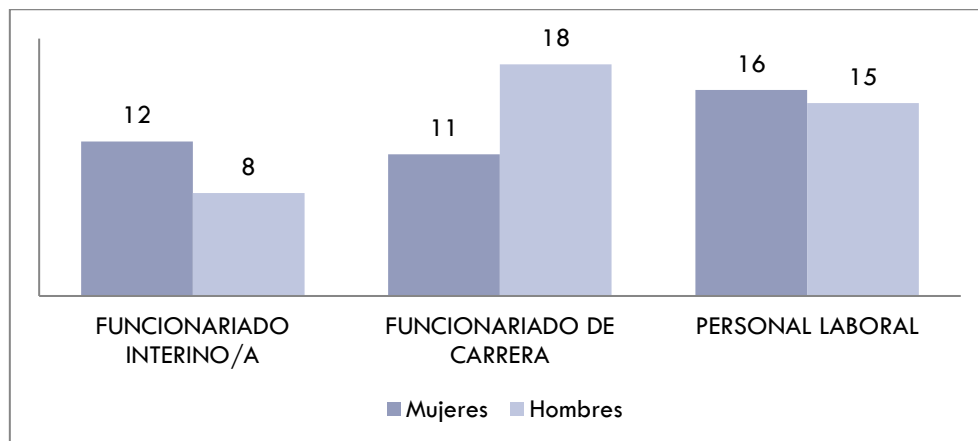
Gráfico 8: Personal de la plantilla según relación laboral. Base 80



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Desagregando los datos sobre relación laboral según sexo, en el gráfico posterior se observa un mayor número de hombres que son funcionarios de carrera (18 frente a 11 mujeres). Por otro lado, encontramos 12 mujeres y 8 hombres en situación de interinidad y 16 mujeres y 15 hombres forman parte del personal laboral.

Gráfico 9: Personal de la plantilla según relación laboral y sexo. Cifras absolutas. Base 80



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Con respecto a la relación laboral (tipos de contratos, jornada, dedicación, etc.), como se ha mencionado previamente la información de la plantilla en la actualidad no se encuentra reflejada en una base de datos completa de personal, cuestión que para realizar un análisis de las condiciones de trabajo desde la perspectiva de género resulta necesaria.

3.2 GESTIÓN DE PERSONAS

3.2.1 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los principales procedimientos para acceder al empleo público en el Ayuntamiento de Arrigorriaga son las Ofertas Públicas de Empleo (OPE) y las Bolsas de trabajo temporal. En el caso de las OPEs los sistemas de acceso son los de acceso libre y los de acceso por promoción interna:

- **EL SISTEMA DE ACCESO LIBRE:** Puede presentarse cualquier persona que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria (edad, titulación...). Dentro de este sistema de acceso hay un turno general y un cupo de reserva para personas con discapacidad.
- **SISTEMA DE ACCESO POR PROMOCIÓN INTERNA:** Está reservado a personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Arrigorriaga, que estén en situación de servicio activo o de servicios especiales y que quieran acceder a Escalas del Grupo inmediatamente superior al que pertenezcan, o del mismo Grupo.

Los sistemas de selección son: la oposición, el concurso y el concurso-oposición:

- **LA OPOSICIÓN:** consiste en la celebración de una o más pruebas de capacidad teóricas o prácticas para determinar la aptitud de los y las aspirantes y fijar su orden de prelación en la selección. La oposición está constituida por los ejercicios que se indican en las bases específicas de cada convocatoria.
- **EL CONCURSO:** consiste exclusivamente en la calificación de los méritos aducidos y acreditados por los y las aspirantes conforme al baremo establecido en la correspondiente convocatoria, fijando su orden de prelación en la selección.
- **EL CONCURSO OPOSICIÓN:** Consiste en la sucesiva celebración de los dos sistemas anteriores (primero oposición y después concurso) sin que en ningún caso la valoración de la fase de concurso pueda exceder del 45% de la puntuación máxima.

Tabla 1: Medidas para la igualdad en procesos selectivos y jurados. Comparativa entre la Ley 4/2005 y la Ley 1/2022

Ley 4/2005: Art. 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

Apartado 4. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir:

- a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo. Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a).
- b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

Ley 1/2022: Art. 20. Procesos selectivos y jurados

Apartado 1. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, deben incluir:

- a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40 %, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.

- b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.
- c) Previsiones para que en los **baremos de méritos se valoren**, a los efectos de experiencia profesional, **el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género**, el tiempo atribuible a **reducciones de jornada o permisos** que tengan por finalidad prevista **proteger la maternidad y paternidad**, o **facilitar la conciliación corresponsable** de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de **permisos por razón de violencia de género**.
- d) Medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida **protección a la maternidad**, tanto en sus periodos prenatales como posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la

conciliación, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo. Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.

Para el presente diagnóstico, se han analizado las bases de las siguientes convocatorias de empleo público:

Bases y de la convocatoria para la provisión mediante el sistema de concurso-oposición libre en la plantilla de personal laboral fijo del Ayuntamiento de Arrigorriaga de una plaza vacante de Peón de oficios varios de la Brigada de Obras, 2017.

- En cuanto al uso del lenguaje, no está redactada íntegramente haciendo uso no sexista del lenguaje. En algunos casos, se utiliza el masculino genérico.
- Los servicios inferiores al 100% de la jornada se computarán en la parte proporcional.
- No hay cláusulas, criterios ni contenidos relativos a la igualdad.

Convocatoria y de las bases reguladoras del procedimiento de selección de una plaza de funcionario o funcionaria interina al objeto de cubrir el puesto de Intervención del Ayuntamiento de Arrigorriaga. 2019

- Redactada haciendo uso no sexista del lenguaje en su mayoría, aunque en ocasiones hace uso del masculino genérico.
- En lo que a la composición del Tribunal se refiere, menciona lo establecido en el artículo 20 de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Los méritos no hacen mención expresa si la experiencia a jornada parcial computa lo mismo que a tiempo completo o no.
- No hay criterios de desempate conforme a la Ley 4/2005.
- No hay contenidos en materia de igualdad en el temario.

Convocatoria y las bases para la provisión temporal, en comisión de servicios, del puesto de tres Agentes Primeros/as de la Policía local del Ayuntamiento de Arrigorriaga. 2022.

- Aunque en la mayor parte del texto se hace un uso no sexista del lenguaje, en ocasiones se hace uso del masculino genérico.
- Los empates de puntuación en el orden de clasificación se dirimirán conforme al criterio recogido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
- Los méritos no hacen mención expresa si la experiencia a jornada parcial computa lo mismo que a tiempo completo o no.
- No hay temario (es sistema de concurso).

Bases reguladoras del proceso selectivo para la constitución de una bolsa de trabajo de Técnico/a Medio/a de Deportes. 2022

- Aunque en la mayor parte del texto se hace un uso no sexista del lenguaje, en ocasiones se hace uso del masculino genérico.
- Indicación expresa sobre el cómputo de la experiencia: *“si la dedicación no es a jornada completa, se procederá a realizar el correspondiente prorrateo en la puntuación”*.
- Los empates de puntuación en el orden de clasificación se dirimirán conforme al criterio recogido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
- En el temario se incluye la Ley 4 /2005.

En cuanto a los canales de difusión de los procesos de selección y promoción, todas las personas participantes en el cuestionario online ha indicado que les resultan adecuados, cuestión también suscrita por las personas entrevistadas durante el proceso del diagnóstico.

Con todo, se observa que en las convocatorias más recientes el uso del lenguaje no sexista está presente en la mayoría de ellas, aunque no en la totalidad de los textos. Además, en algunas se incluyen criterios de igualdad. Sin embargo, estos criterios no están presentes en la totalidad de convocatorias.

Por otro lado, cabe hacer mención a la Ley 4/2005 y la posterior Ley 1/2022, en las que se señala que en los temarios de procesos de selección para el acceso y

promoción al empleo público se han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte.

<p>Ley 4/2005: Art. 17. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.</p>	<p>Ley 1/2022: Art. 17. Capacitación del personal de los poderes públicos vascos</p>
<p><i>Apartado 4 – En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.</i></p>	<p><i>Apartado 5 – En los temarios de los procesos de selección para el acceso y la promoción en el empleo público y, en su caso, en la provisión de puestos, los poderes públicos vascos han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte.</i></p>

Por otro lado, la Ley 1/2022, modifica el artículo 20 de la Ley 4/2005:

Artículo 20. Procesos selectivos y jurados.

1.Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, deben incluir:

a)Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40 %, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.

b)Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

c)Previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así

como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género

En síntesis, en relativo a los procesos de selección y promoción, encontramos las siguientes áreas de mejora:

- Revisión de las bases de las convocatorias realizando un uso no sexista del lenguaje.
- Inclusión de criterios de desempate previstos en la Ley 4/2005.
- Inclusión de los criterios previstos en la Ley 4/2005 en cuanto a la composición de los tribunales.
- Inclusión de contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte.
- Inclusión de previsiones para que en los baremos de méritos se valoren a los efectos de experiencia profesional el tiempo en el que las personas candidatas hayan permanecido en situación de excedencia por cuidado de familiares o violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.

3.2.2 FORMACIÓN Y APRENDIZAJE EN EL PUESTO DE TRABAJO

En cuanto a la formación y aprendizaje en el puesto de trabajo, durante el desarrollo de las entrevistas se ha informado de que, si bien se organizan formaciones desde el Ayuntamiento, la mayoría de formaciones que cursa la plantilla son organizadas desde el IVAP (El Instituto Vasco de Administración Pública). Desde el área de recursos humanos se envía periódicamente información sobre estas formaciones y además, varias personas han informado de que cuando se organizan formaciones relacionadas con su área (como puede ser el caso de formaciones relacionadas con la igualdad, perspectiva de género, etc.) las áreas implicadas remiten la información a la plantilla.

En cuanto a la participación de las personas trabajadoras del Ayuntamiento en formaciones, en base a los datos de 2021 encontramos la siguiente información:

CURSO	HORAS	MODALIDAD	PARTICIPANTES
(IVAP) REGLAMENTO GENERAL DE PORTECCION DE DATOS	25	ONLINE	1 MUJER
(IVAP) HACIA UN USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN EN LA ADMINISTRACION	15	ONLINE	1 MUJER
(IVAP) TESTU ARGIAK EUSKARAZ: HITZ-ORDENA ETA PUNTUAZIOA	20	ONLINE	1 MUJER
(IVAP) COMPETENCIA DIGITAL: 1.2 EVALUAR DATOS, INFORMACIÓN Y CONTENIDO DIGITAL	10	ONLINE	1 HOMBRE
(IVAP) COMPETENCIA DIGITAL: 1.3 EVALUAR DATOS, INFORMACIÓN Y CONTENIDO DIGITAL	15	ONLINE	1 HOMBRE
(IVAP) ASERTIVIDAD: COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LA PRÁCTICA	10	ONLINE	1 MUJER
(IVAP)GESTIÓN DE EMOCIONES Y CONFLICTOS	10	ONLINE	1 MUJER
(IVAP) HACIA UN USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN EN LA ADMINISTRACION	15	ONLINE	1 MUJER
(IVAP) LO QUE TIENES QUE SABER DE LA VIOLENCIA DE GENERO	15	ONLINE	1 MUJER
MANTENIMINETO HIGIENICO-SANITARIO DE INSTALACIONES CON RIESGO DE LEGIONELLA	25	ONLINE	1 HOMBRE
10 FORMACIONES			7 MUJERES 3 HOMBRES

En base a los datos de la tabla anterior, se observa que más mujeres que hombres han cursado formaciones. En cuanto a las temáticas, se observa que dos mujeres han realizado el curso denominado “hacia un uso igualitario del lenguaje y la comunicación en la Administración”, y otra mujer ha realizado un curso denominado “lo que tienes que saber de la violencia de género”. Además, una mujer ha realizado un curso sobre asertividad y otra sobre gestión de emociones y conflictos. Una mujer realizó una formación sobre el reglamento general de protección de datos y otra mujer sobre redacción de textos con claridad en

euskera. Por su parte, entre los tres hombres que han participado en las formaciones, encontramos que éstas han sido sobre competencias digitales y mantenimiento higiénico-sanitario de instalaciones con riesgo de legionela.

Con todo, se observa la tendencia de que las mujeres muestran mayor interés tanto en formación relacionada con la igualdad como en cuestiones relacionadas con el desarrollo emocional.

Además, en 2021 el Ayuntamiento realizó un curso de protección de datos, dirigido a las personas responsables de las áreas, de dos horas de duración.

En cuanto a las opiniones recogidas por parte de la plantilla en materia de formación en el puesto de trabajo en general, y en formación en igualdad en particular, algunas de las aportaciones han sido las siguientes:

«Cursos de formación echo en falta, en hora de trabajo es difícil si estás cara al público. Hay algunos cursillos en varios ámbitos pero no mucho, algo de igualdad, quien puede va.»

«Tenemos poca formación, yo he hecho un curso en mi tiempo libre. Esos cursos puntúan, en principio sí que valen. En igualdad no ha habido formación, ni un taller, nada. »

«A mí no me han ofrecido cursos, me lo he buscado yo. »

«No hay formación se hace una solicitud al RRHH y la aceptación o rechazo viene de ahí, se mira que esté relacionado con el puesto de trabajo, qua haya consignación presupuestaría. No hay un criterio objetivo de por qué si o no. »

«Cuando sale algún cursillo, y salen pocos, quien puede acudir acude y quien está cara el público se queda sin hacer el cursillo. »

«Las personas que trabajan en atención al público tienen más difícil acceder a formaciones. »

«No veo diferencias en sí en eso, pero sí se hace distinción a veces entre categorías profesionales. Por ejemplo, hay formaciones a las que sólo asiste personal técnico (...). Somos todas personas

trabajadoras, deberíamos poder acceder directamente a las formaciones importantes para nuestro trabajo. »

«Creo que la formación no incorpora perspectiva de género. En general en el Ayuntamiento no se organizan muchas formaciones y suelen ser de temas concretos. »

«No tengo formación en este ámbito, hay otros que considero más importantes. »

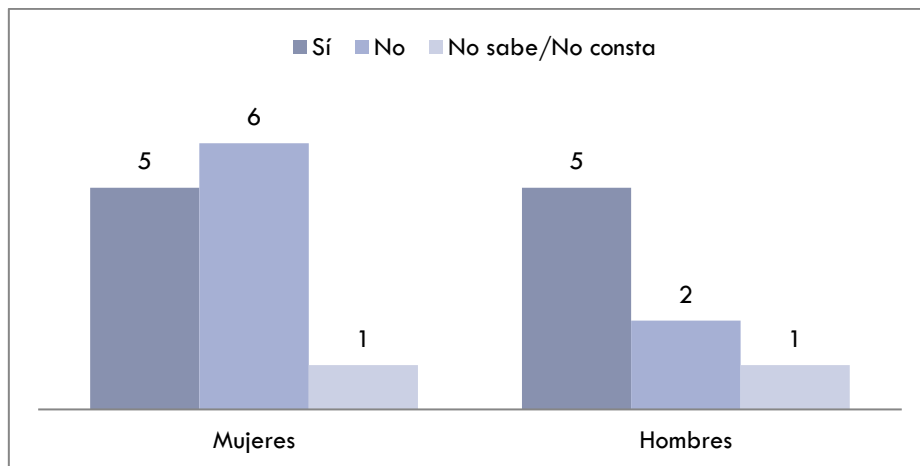
A este respecto, es pertinente señalar que la Ley 1/2022 de segunda modificación de la Ley 4/2005, en cuanto a la capacitación del personal de la administración pública vasca, ha modificado el artículo 17, por la cual la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y perspectiva de género pasa a ser obligatoria para todo su personal.

Tabla 2: Capacitación del personal de los poderes públicos vascos. Comparativa entre la Ley 4/2005 y la Ley 1/2022

<p>Ley 4/2005: Art. 17. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.</p>	<p>Ley 1/2022: Art. 17. Capacitación del personal de los poderes públicos vascos</p>
<p><i>Apartado 1 – Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.</i></p>	<p><i>Apartado 1 – Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y perspectiva de género de todo su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en su actuación.</i></p>

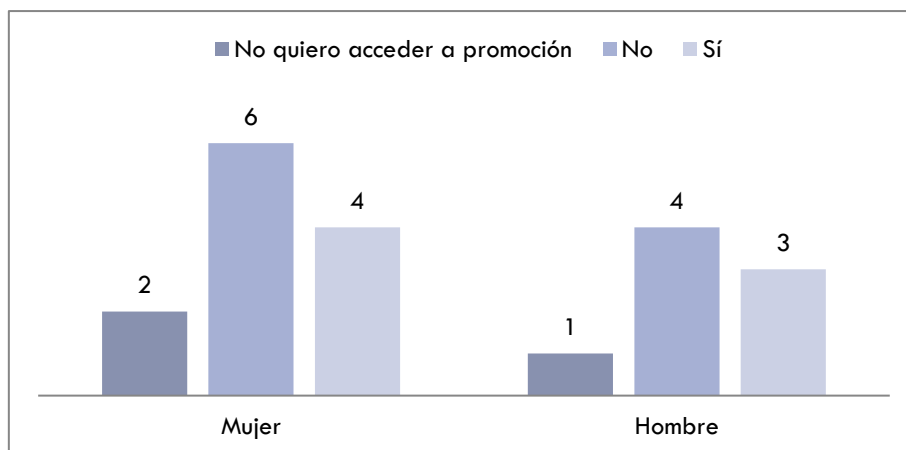
Por otro lado, entre las respuestas recogidas en el cuestionario online relativas a la formación, encontramos lo siguiente:

Gráfico 10: Respuesta a la pregunta 19 del cuestionario online "¿Consideras que tienes acceso a formación suficiente para mantener actualizadas tus capacidades para desempeñar tu puesto de trabajo?"



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

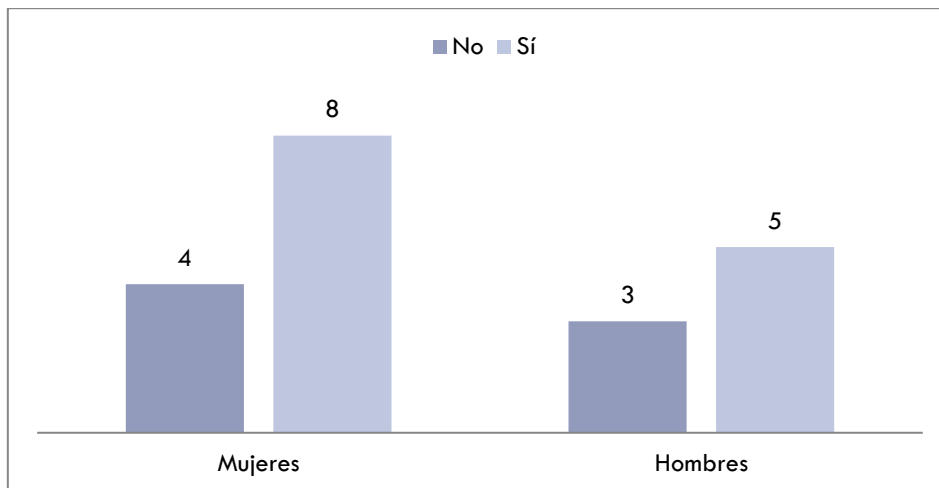
Gráfico 11: Respuesta a la pregunta 20 del cuestionario online "¿Consideras que tienes acceso a formación suficiente para incrementar o mejorar tus capacidades y acceder así a una promoción en tu puesto de trabajo?"



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

En cuanto a la percepción que tienen las personas participantes en la plantilla sobre la transversalización de la perspectiva de género en las formaciones en las que participan, encontramos lo siguiente:

Gráfico 12: Respuesta a la pregunta 21 del cuestionario online: "¿Consideras que las formaciones que has recibido tenían en cuenta la perspectiva de género, aunque no fueran relativas a la igualdad?"

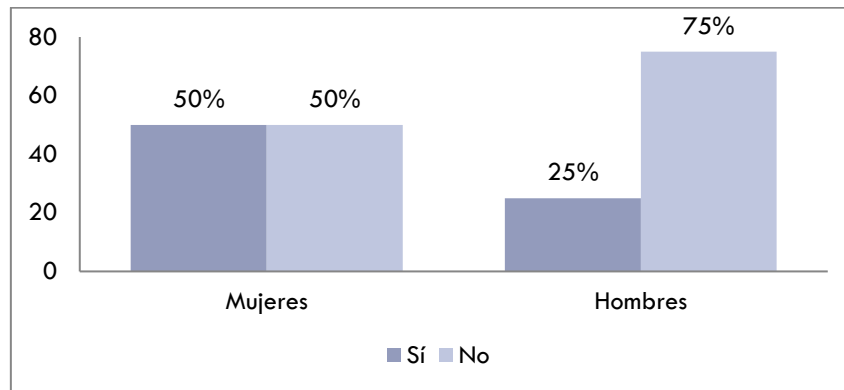


Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Asimismo, 8 de las personas participantes en el cuestionario indican que no consideran que cuenten con la formación necesaria para implementar la perspectiva de género en su puesto de trabajo. Concretamente, 6 mujeres y dos hombres perciben que no tienen acceso a la formación suficiente en esta materia, mientras 6 mujeres y 6 hombres respectivamente indican que sí.

En la gráfica posterior, se muestran los porcentajes intragénero a la pregunta 22 del cuestionario, donde podemos observar que entre las mujeres, la opinión está dividida ya que el 50% cree no que tiene acceso a formación suficiente y el 50% que sí, mientras el 75% de los hombres participantes han afirmado que sí y el 25% que no.

Gráfico 13: Respuesta a la pregunta 22 del cuestionario online: "¿Consideras que tienes acceso a formación suficiente introducir la perspectiva de género en tu puesto de trabajo?". Porcentajes



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

En síntesis, en lo que concierne al ámbito formativo en el Ayuntamiento de Arrigorriaga, destacamos lo siguiente:

- La dificultad para realizar formaciones dentro del horario laboral para los puestos de atención al público.
- La promoción del acceso a formaciones relevantes para el trabajo independientemente de la categoría profesional.
- La importancia de mejorar la información por parte de la plantilla a cerca de las formaciones.
- La necesidad de establecer un plan de formación, en el que además se incluyan criterios de acceso a las formaciones.
- El desarrollo de formaciones en materia de igualdad dirigidas al conjunto de la plantilla y adaptadas a su puesto de trabajo, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 1/2022.

3.2.3 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La salud y seguridad en el trabajo es una disciplina que abarca múltiples temáticas especializadas, con la doble finalidad de analizar la relación entre trabajo y salud y de prevenir las consecuencias negativas del trabajo. En su sentido más general debe tender a:

- La promoción del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de todas las personas y en todas las ocupaciones.
- La prevención de los efectos adversos en la salud causados por sus condiciones de trabajo, con especial atención a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- La protección en el lugar de trabajo frente a los factores negativos para la salud.
- El mantenimiento de un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales.
- La adaptación de la actividad laboral a las trabajadoras y trabajadores.

Debido a la división sexual del trabajo y la segregación laboral (tanto horizontal como vertical) mujeres y hombres desempeñan a menudo diferentes papeles en función de las exigencias se han creado en torno a su sexo. Es decir, la sociedad crea, interioriza y reproduce ciertas expectativas, estereotipos y roles de género que vinculan a las mujeres con determinadas tareas y a los hombres con otras. Esta distribución de tareas y responsabilidades tiene diferentes impactos en la salud. Por ello, una acción preventiva eficaz en materia de riesgos laborales debe identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres según la exposición a los riesgos y a la interacción con las condiciones de vida, y establecer estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres, teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.

Para ello, resulta imprescindible evaluar el distinto impacto que una misma situación, que aunque pueda resultar aparentemente neutra, puede tener entre las mujeres y los hombres. En esta línea, en 2017, Osalan elaboró un documento sobre *“Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales”*, partiendo de la premisa de que la necesidad de un diagnóstico de la política de la salud laboral desde criterios de igualdad en las organizaciones, se basa en la **evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres**. Las causas de esta diferente afectación que en este documento se identifican son:

- La distinta biología de ambos sexos, con especial mención a la situación de embarazo y lactancia.

- La segregación horizontal del mercado de trabajo como consecuencia de la división sexual del trabajo, que provoca que mujeres y hombres se concentren en determinados sectores y actividades.
- La segregación vertical del trabajo, que deriva en diferentes condiciones de trabajo para hombres y para mujeres. Ellas ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción, mientras los hombres suelen estar situados en mayor medida en puestos con mejores condiciones económicas, mayores cotas de poder y posibilidades de promoción.
- La precariedad laboral. Se concentra un mayor número de mujeres que de hombres en los trabajos precarios, a tiempo parcial y de menor retribución salarial.
- La división sexual del trabajo y la asignación tradicional del ámbito productivo (empleo) y del ámbito reproductivo (trabajos domésticos y cuidados) a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, sigue generando una organización social donde el trabajo doméstico y de cuidados no se reparte equitativamente. Esta falta de equidad en el reparto de tareas, tiene como consecuencia que las mujeres asuman una mayor carga del trabajo doméstico y de cuidados (la doble jornada), hecho que condiciona también su vida laboral y los efectos en la salud.

Además, **Osalan señala la existencia de un déficit en el estudio de la dimensión de género en la salud laboral**, relacionado, entre otros, con los siguientes aspectos:

- **Los estudios sobre seguridad y salud en el trabajo parten** habitualmente de la ocupación como un indicador del tipo de trabajo suponiendo **erróneamente** que las **condiciones de trabajo están más íntimamente relacionadas con el estatus ocupacional que con el género** en sí mismo.
- Un marco legal con **un enfoque "supuestamente neutro desde el punto de vista del género"**, que aborda la salud laboral partiendo de una persona trabajadora abstracta -cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino- **no contribuye a identificar y atajar los problemas de prevención** de riesgos laborales de las mujeres.
- Tradicionalmente **los problemas de salud laboral de las mujeres se han minusvalorado**, atendiendo de manera específica sólo a la protección de la maternidad.

- Los **estudios toxicológicos** se han **centrado tradicionalmente en poblaciones trabajadoras compuestas de forma mayoritaria por hombres** y en profesiones predominantemente masculinas, con los problemas que se derivan en la extrapolación de resultados.

En esta línea, la ley 4/2005, establece lo siguiente en materia de seguridad y salud laboral:

Artículo 43. Seguridad y salud laboral.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral. Para ello:

- a) Considerará la variable sexo y otras variables que permitan un análisis de género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Impulsará acciones de sensibilización y formación dirigidas a agentes sociales y colectivos implicados en la prevención de riesgos laborales sobre la incorporación de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud laboral.
- c) Tendrá en cuenta las necesidades específicas de las mujeres relacionadas con sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales en el diseño de políticas, estrategias y programas de seguridad y salud, estableciendo las medidas necesarias para su adecuado abordaje.

El Ayuntamiento tiene contratado el servicio IMQ Prevención, el cual proporcionan el asesoramiento y apoyo que se precise en función de los tipos de riesgos existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de planes y programas de actuación preventivas.
- b) La evaluación de los factores de riesgo de los lugares y de los puestos de trabajo.
- c) La determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas y su seguimiento.
- d) La información y formación del personal.
- e) Las medidas de emergencia.
- f) La coordinación de actividades empresariales.

g) El análisis de la adecuación del puesto de trabajo a la persona que lo ocupa y a su estado de salud, etc.

En este sentido, se ha informado de que la valoración de riesgos laborales actual no incluye perspectiva de género, aunque se ha indicado que es una cuestión que se contempla para la elaboración de la próxima. Asimismo, la valoración de riesgos se revisa cada cinco años y actualmente se está revisando. En cuanto a la valoración de riesgos psicosociales, según se ha informado en la actualidad no se realizan dichos análisis. Para la elaboración del presente diagnóstico no se ha contado con acceso a los citados informes, por lo que no hay información para valorar la inclusión de la perspectiva de género en este ámbito.

Por su parte, las impresiones de la plantilla en esta materia en su mayoría han sido coincidentes en señalar que en los puestos de atención al público, en los que además en la actualidad indican ser prácticamente todas mujeres, están más expuestas a riesgos relacionados con conductas inadecuadas por parte de las personas usuarias de los servicios municipales. Asimismo, varias personas han informado de que en estos servicios cuentan con un “botón del pánico”, conectado con Alcaldía y con la Policía, el cual se ha usado en alguna ocasión.

«Por el hecho de ser mujer tienen que soportar más agresividad. Lo veo a diario, a un hombre en general se le respeta más.»

«Hay gente que ante una mujer se crece. Otros se cortan un poco más. Algunos ni miran a la mujer.»

«Cara al público hay comportamientos diferentes para con la mujer y el hombre. Parece que da más respeto el hombre.»

«En bienestar social y atención ciudadana están expuestas a problemas porque cualquier de ciudadano puede ir enfadado. Son mujeres todas las que hay.»

«Hay aquí mujeres que por el hecho de serlo han pasado miedo, son personas que atienden al público y tienen que sufrir una cierta agresividad. Servicios sociales, son todo mujeres (...) alguna ha sufrido amenazas por parte de algún usuario que no ha quedado satisfecho con la resolución de su problema.»

En suma, en lo relativo a la seguridad y salud laboral se detecta la necesidad de:

- Contar con una valoración de riesgos laborales que incluya la perspectiva de género.
- Realizar valoraciones de riesgos psicosociales, desde la perspectiva de género.

3.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se entiende en este diagnóstico, como se recoge en los documentos publicados por Emakunde: “Brecha salarial: Causas e indicadores” (2012) y “Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi” (2019), que la diferencia salarial, también denominada **brecha salarial**, o desigualdad salarial, se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, esto es, la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

Son muchos los factores que intervienen y se atribuyen a la brecha salarial. Algunos están relacionados con la **discriminación directa**, situación que se da cuando las mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo.

Las formas de **discriminación indirecta** son sin embargo mucho más numerosas. En este apartado analizaremos el factor con una relación más evidente, la valoración del trabajo realizado por ellas que repercute en los complementos asociados al puesto que ocupan. Esto tiene que ver con que los trabajos que requieren habilidades, cualificaciones o experiencia similar tienden a ser menos valorados social y económicamente si son desempeñados mayoritariamente por mujeres.

Asimismo, encontramos otros factores de discriminación indirecta, como la incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, su presencia mayoritaria en algunos sectores y ocupaciones peor pagadas y la menor presencia en puestos directivos y de responsabilidad, aspectos que ya se han analizado en el apartado sobre características de la plantilla.

También impacta en la brecha salarial la asignación de los cuidados en mayor proporción a las mujeres, lo que conlleva a acogerse a medidas de conciliación con la consiguiente repercusión en el salario, o continuidad en la carrera profesional, aspectos que analizaremos en el apartado sobre conciliación y corresponsabilidad.

Veamos por tanto en este capítulo, la situación del Ayuntamiento de Arrigorriaga con respecto a la valoración de los puestos de trabajo y las retribuciones anuales de la plantilla.

3.3.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL-VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) es un proceso reglado y objetivo de tasación y graduación de puestos de trabajo dentro de una organización, mediante el que se asigna a cada puesto un conjunto de elementos específicos -conocimientos, tareas, esfuerzos o requerimientos- necesarios para su desempeño.

Mediante este procedimiento, se establece un sistema de criterios, denominados factores, que posibilita, por un lado, la valoración de los puestos de trabajo existentes en la organización y por otro, comparar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización.

La introducción de la perspectiva de género en este sistema es un aspecto altamente relevante, ya que, permite eliminar o reducir prejuicios sexistas en la definición y baremación de los criterios, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación, y analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros.

En este sentido, y aunque la definición de factores depende de cada organización, en líneas generales y teniendo en cuenta tanto la *Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género* del Ministerio de Igualdad, como la *Guía OIT de Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación no Sexista de los Empleos*, se pueden proponer los siguientes criterios, que contrastan como sigue con el análisis tradicional:

	VPT tradicional	VPT con perspectiva de género
CALIFICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Titulación académica • Formación reglada 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académica (Nivel de estudio académicos preciso para poder desempeñar adecuadamente las funciones incluidas en el puesto). • Conocimientos específicos (Conocimientos teórico-prácticos, que no se refieren a la formación académica, que son necesarios para poder desempeñar adecuadamente las funciones y tareas incluidas en el puesto). • Aptitudes físicas. • Aptitudes mentales. • Aptitudes comunicativas. • Relaciones humanas. • Experiencia (Experiencia previa para desempeñar adecuadamente las funciones y tareas incluidas en el puesto). • Tiempo de adaptación. • Habilidades sociales. • Dificultad del trabajo. • Aptitud para tomar decisiones. • Versatilidad. • Creatividad.
ESFUERZOS	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo físico 	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo mental • Esfuerzo emocional • Riesgo psicológico • Esfuerzo físico • Riesgo de accidente
RESPONSABILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad de planificación, organización y desarrollo. • Responsabilidad financiera • Responsabilidad sobre equipos 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad de la información y de los recursos materiales. • Responsabilidad de supervisión, relaciones humanas y sobre equipos • Responsabilidad del bienestar. • Responsabilidad asistencial • Responsabilidad de planificación, organización y desarrollo. • Responsabilidad financiera
CONDICIONES DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno físico • Riesgo de accidente/riesgos personales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido. • Humedad. • Riesgos de accidente/riesgos personales. • Monotonía. • Viajes. • Ambiente de trabajo. • Vibraciones. • Horario. • Enfermedades profesionales.

En el análisis de estos factores, la introducción de la perspectiva de género supone tener en cuenta las siguientes precauciones:

- Promover la equidad de género en la asociación de circunstancias que generan complementos salariales, tanto de modo automático (peligrosidad, penosidad, etc.) como puntual (turnicidad, disponibilidad, nocturnidad...).
- Evitar la consideración de circunstancias que no tienen relación directa con el puesto (Ejemplo: evitar complementos de más acceso para las mujeres y sin justificación como disponibilidad, prolongación de jornada, etc.).
- Evitar la discriminación indirecta por razón de sexo.
- Proporcionalidad de salarios.
- Asignar "pesos" en la baremación en función del valor objetivo aportado por cada factor a la organización.
- Asignación equitativa de niveles para la valoración de los distintos puestos.
- Agrupar puestos de valores similares (con requerimientos similares de capacidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales) con unas mismas bandas salariales.
- Criterio incluyente para el cálculo de antigüedad. Hay que asegurar que este complemento no se reduzca por causa de permisos de maternidad, excedencia o reducciones de jornada por cuidado de familiares dependientes.
- La concesión de complementos debe basarse en criterios objetivos.

De este modo, la introducción de la perspectiva de género en el SVPT es una herramienta eficaz y eficiente que permite no sólo identificar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que impactan especialmente en la retribución y evaluar el desempeño del puesto de trabajo desde la neutralidad y la objetividad, sino que además, contribuye a visibilizar cómo factores aparentemente neutros, lejos de promover la igualdad, inciden y alimentan las múltiples brechas de género relacionadas con el ámbito laboral y salarial.

En la actualidad el Ayuntamiento de Arrigorriaga no cuenta con un sistema de valoración de puestos de trabajo, por lo que una de las medidas para el fomento

de la igualdad de oportunidades dentro de la plantilla, es la de contar con dicho sistema de valoración. En este sentido, como se ha mencionado, es indispensable que la valoración se realice teniendo en cuenta la perspectiva de género, por personal que acredite suficiente formación y conocimientos en la materia.

3.3.2 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En el Ayuntamiento de Arrigorriaga, como en el resto de las administraciones públicas, una vez que la persona ingresa en su puesto, queda adscrita a un determinado grupo, que exige unos requisitos de acceso y, por lo tanto, unos requisitos de titulación. En función de esta titulación, se clasifican en los grupos y subgrupos ya descritos, que determinan el salario base. Este salario base se aplica en todos los casos y por tanto es igual para mujeres y hombres, si bien igualmente se ha recogido el promedio a partir de los datos concretos de retribuciones efectuadas por el Ayuntamiento de Arrigorriaga en 2022.

Los cálculos retributivos se han realizado sobre una base de 71 personas de la plantilla (39 mujeres y 32 hombres), ya que en las restantes la forma de recogida de los datos no ha permitido unificarlos.

RETRIBUCIONES BÁSICAS

Tabla 3: Retribuciones básicas según sexo y grupo profesional. Base 71

Grupo	Hombre	Mujer	Total, general
A1	16.392,87	16.392,87	16.392,87
A2	15.015,65	14.415,03	14.553,63
C1	11.040,38	11.040,38	11.040,38
C2	9.576,80	9.358,05	9.474,71
E	8.576,28	6.638,03	7.849,44
Total, general	10.688,61	11.236,04	10.935,34

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

COMPLEMENTO DE DESTINO

El salario está compuesto además por el complemento de destino, un tipo de retribuciones complementarias que se corresponden a aquellas que pretenden diferenciar lo que cobra la plantilla teniendo en cuenta las diferentes características no estrictamente ligadas al subgrupo al que pertenece su cuerpo o

a la antigüedad. Así, se retribuye a cada puesto, principalmente, por las características ligadas a ese puesto concreto de trabajo y a la labor que lleva a cabo. El complemento de destino se cobra en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias y se fija de manera homogénea en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, de forma que no puede ser modificado por las comunidades autónomas.

Cada persona tiene asignado un nivel de complemento de destino. A medida que va progresando en su carrera, asciende en los niveles de complemento de destino y cobra más.

En Arrigorriaga, como podemos observar en la tabla que se presenta a continuación, la media de ingresos anuales por Complemento de Destino de las mujeres es 1.240 euros superior a la de los hombres siendo el promedio de ingresos anuales de las mujeres en concepto de complemento de destino, es superior al de los hombres en las categorías A1, C1 y C2, mientras en la A2 y en la E es superior entre los hombres.

Tabla 4: Complemento de destino según sexo y grupo profesional. Base 71

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total, general
A1	11.727,02	16.744,01	14.235,52
A2	10.374,79	8.995,14	9.313,52
C1	5.750,68	6.347,44	5.932,30
C2	5.504,21	5.924,20	5.700,20
E	3.895,87	3.145,14	3.614,34
Total, general	5.886,71	7.131,62	6.447,80

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

COMPLEMENTO ESPEFÍCO

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso puede asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo pueden tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir. El establecimiento o modificación del complemento específico exige que el ayuntamiento -o corporación-, con carácter previo, efectúe una valoración del puesto de trabajo.

En el Ayuntamiento de Arrigorriaga la medida de ingresos anuales por complemento específico de las mujeres es inferior al de los hombres por 409 euros. Los subgrupos en los que la media femenina de ingresos por complemento específico es inferior que la masculina, son el A2 y el E, mientras en el resto de grupos el promedio de salario de las mujeres es superior al de los hombres.

Tabla 5: Complemento específico según sexo y grupo profesional. Base 71

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total, general
A1	30.156,07	30.708,87	30.432,47
A2	27.982,80	27.809,96	27.849,85
C1	28.129,41	25.112,85	27.211,33
C2	22.897,02	25.161,06	23.953,57
E	18.934,02	14.797,76	17.382,92
Total, general	24.790,96	24.381,91	24.606,60

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

SALARIO ANUAL

Por último, en cuanto al salario bruto anual, encontramos que la media de ingresos anuales es 2.413 euros inferior entre los hombres. Por categorías, la retribución promedio es superior entre las mujeres en la A1 y la C2, mientras que en las A2, C1 y E, la retribución promedio es superior entre los hombres.

Tabla 6: Salario anual según sexo y grupo profesional. Base 71

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total, general
A1	61.913,81	65.720,54	63.817,17
A2	57.927,73	56.837,33	57.088,96
C1	48.111,19	46.682,03	47.676,23
C2	41.496,48	44.152,03	42.735,74
E	33.624,53	27.605,56	31.367,42
Total, general	44.502,75	46.915,19	45.590,05

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

En cuanto a la percepción de la plantilla recabada mediante las entrevistas y el cuestionario online, las personas participantes en el presente diagnóstico refieren no haber detectado brechas de género en materia retributiva.

Con todo, en materia retributiva la principal necesidad es recoger los datos sobre retribución en base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y hacer públicas las retribuciones diferenciadas por sexo, para poder monitorizar y hacer un seguimiento de los indicadores de brecha salarial.

3.4 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Según el espacio web dedicado a la conciliación corresponsable del Gobierno Vasco *Kontzilia*, conciliar la vida personal, laboral y familiar hace referencia a “*posibilitar el desarrollo paralelo de los diferentes ámbitos que componen la vida de las personas de forma satisfactoria*”. En este sentido, la realidad laboral actual implica la realización de un esfuerzo para poder asumir las necesidades derivadas de cada uno de los ámbitos vitales de las personas, por lo que, resulta indispensable un abordaje de la conciliación desde la perspectiva de la corresponsabilidad.

Por ende, la corresponsabilidad no es una responsabilidad exclusiva de las familias (mujeres y hombres), sino que, implica también al conjunto de la sociedad, a las empresas y a las Administraciones públicas, quienes deben trabajar por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, diseñando políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad y faciliten la conciliación.

En este sentido, la Ley 4/2005 y la Ley de segunda modificación 1/2022, establecen lo siguiente en torno a la vinculación entre la conciliación, la práctica empresarial y las Administraciones públicas:

Artículo 48. Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial.

1. Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas deben incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores y de la prestación del servicio público, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.

2. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, promoverán que las empresas flexibilicen y reordenen el tiempo y los espacios de trabajo, así como que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.

3. Los poderes públicos vascos han de garantizar para su personal permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento para ambos progenitores y promover, en el marco de sus competencias, la aplicación de dichos permisos en el sector privado.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de hijas e hijos y de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional y en las futuras pensiones que les pudieran corresponder por su desempeño laboral.

3.4.1 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y REDUCCIONES DE JORNADA

Las medidas de conciliación del Ayuntamiento de Arrigorriaga están recogidas en el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de las instituciones locales vascas Udalhitz 2008-2010.

En 2021, el Ayuntamiento registró siete permisos y reducciones de jornadas de distinta índole, concretamente cinco permisos fueron solicitados por cinco mujeres y dos por hombres:

- Permiso de maternidad a una mujer 126 días más 28 días por lactancia
- Un permiso sin sueldo de una semana a un hombre
- Un permiso sin sueldo de una semana a un hombre
- Un permiso sin sueldo de un mes a una mujer
- Permiso de maternidad a una mujer de 126 días
- Reducción de un 25% de la jornada de una mujer
- Reducción de una hora de la jornada de una mujer

En este sentido, y aunque tanto hombres como mujeres tienen el mismo derecho a solicitar medidas para la conciliación o reducciones de jornada, se observa que la tendencia a que sean las mujeres quienes solicitan más permisos en esta materia se traslada a la realidad del Ayuntamiento de Arrigorriaga.

En este sentido, las opiniones generales recogidas por parte de la plantilla refieren que considerar insuficientes las medidas de conciliación actuales. Sin embargo, excepto en los casos de permisos por maternidad y lactancia, no se

encuentran recogido el motivo de los permisos y reducciones señaladas, siendo una información indispensable para realizar un análisis en materia de conciliación desde la perspectiva de género.

Asimismo, se ha constatado que las medidas de conciliación son una cuestión relevante para el conjunto de la plantilla, especialmente para las mujeres tal y como muestran los datos recabados mediante el cuestionario online, habiendo señalado el acceso a las medidas de conciliación como una de los ámbitos de mayor relevancia para la realización del plan de igualdad interno el 67% de las mujeres, como se muestra en gráficos posteriores. Por otro lado, algunas de las opiniones aportadas en esta materia han sido las siguientes:

«No hay conciliación, no existen medidas, solo hay flexibilidad horaria para entrar media hora antes y salir media hora después.»

«Conozco la reducción de jornada, no se mucho mas. Se puede pedir cambio de horario, pero no como norma. »

«Las medidas de conciliación no son suficientes (...) una reducción de jornada, excedencia por cuidado de hijos y poco más, son las medidas legalmente previstas ni siquiera hay una flexibilidad horaria, ni nada parecido, ahora se está trabajando en una normativa para dar cierto impulso a ese tipo de cosas. Si que influye en la carrera profesional, creo que es un parón, hay una pausa, que tiene sus consecuencias. »

«Son insuficientes las recogidas en el convenio. No hay medidas extra hechas desde el Ayuntamiento. »

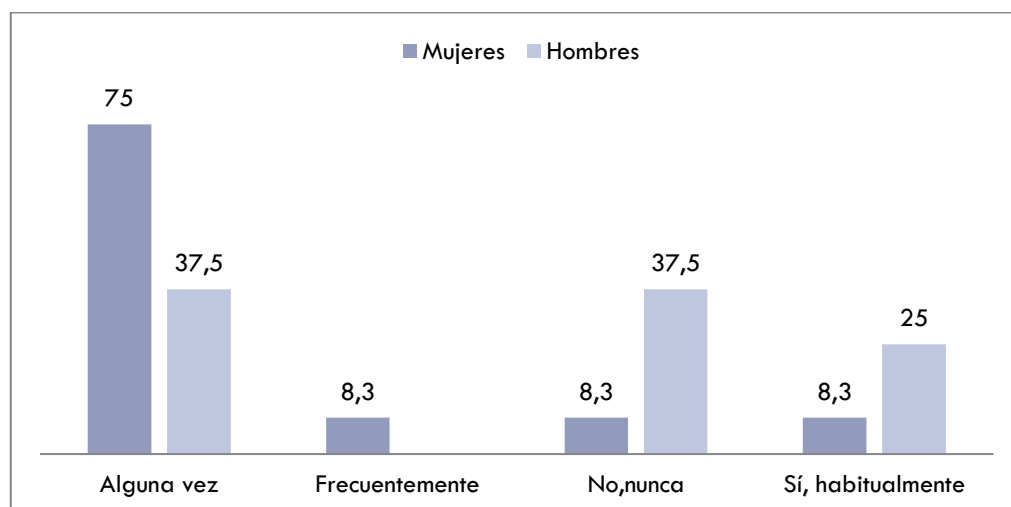
«Las que se recogen en el convenio son insuficientes y desde aquí no hay ningún acuerdo que las mejore. Y en general sólo sirven para cuidado de menores, para cuidar personas mayores por ejemplo, no hay nada. Las mujeres son en general las que usan las medidas para cuidado de menores, reducciones de jornada... Que claro, eso puedes pedirlo, pero también te van a reducir el sueldo y eso influye en la carrera profesional. »

«Mandan de vez en cuando algún e-mail... pero en general no hay mucha información, no conozco las medidas. En la pandemia se hicieron algunas medidas como teletrabajo, etc. hoy en día no sé si siguen en vigor. Falta información al respecto. »

En esta línea, en el momento de realización del presente diagnóstico se ha tenido conocimiento de la puesta en marcha un grupo de trabajo cuya finalidad es mejorar las medidas de conciliación. Por otro lado, en cuanto a los resultados del cuestionario online relativos a la conciliación, 11 de las personas han indicado no tener personas a su cargo (7 mujeres y 4 hombres), mientras un hombre y una mujer tienen personas mayores dependientes a su cargo, 3 mujeres y 2 hombres menores y 1 mujer y 1 hombre tienen tanto mayores como menores a su cargo.

En cuanto a las dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, centrándonos en los porcentajes intragénero, observamos que el 75% de las mujeres y el 37,5% de los hombres indican haberlas tenido “alguna vez”. Por otro lado, el 8,3% de las mujeres y ningún hombre han indicado haberlos tenido “frecuentemente”, y el 8,3% de las mujeres y el 25% de los hombres refieren tenerlos “habitualmente”. Por el contrario, entre quienes indican no haber tenido ninguna dificultades, encontramos que el 8,3% de las mujeres participantes ha seleccionado y el 37,5% de los hombres han seleccionado esta opción.

Gráfico 14: Respuestas a la pregunta 32 del cuestionario online “ ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?” Porcentajes intragénero



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Con todo, las principales posibles medidas en materia de conciliación son las siguientes:

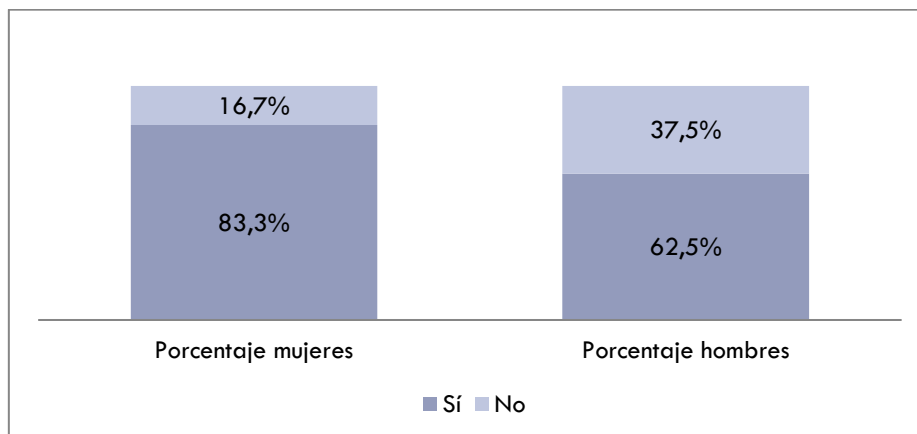
- Mejora de las medidas destinadas a favorecer la conciliación.
- Informar a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes.
- El registro del uso de permisos y medidas para la conciliación y el motivo, para poder realizar un análisis desde la perspectiva de género.
- El fomento de la corresponsabilidad entre los hombres, para que las medidas de conciliación no sean prioridad sólo de las mujeres.

3.5 CULTURA ORGANIZACIONAL

3.5.1 VALORES Y CREENCIAS CON RESPECTO A LA IGUALDAD

En los datos recogidos en el cuestionario online, en el que han participado 20 personas (12 mujeres y 8 hombres), encontramos que la mayoría consideran que un plan interno de igualdad es necesario, (10 mujeres y 5 hombres) mientras que 2 mujeres y 3 hombres indican que no. En el gráfico posterior, observamos los porcentajes intragénero de la respuesta a la pregunta. Así, vemos que el 83,3% de las mujeres y el 62,5% de los hombres consideran que el plan de igualdad interno es necesario, mientras que el 16,7% de las mujeres y el 37,5% de los hombres participantes en el cuestionario consideran que no.

Gráfico 15: Respuesta a la pregunta del cuestionario online: "¿Crees que es necesario un plan de igualdad interno en el Ayuntamiento"?

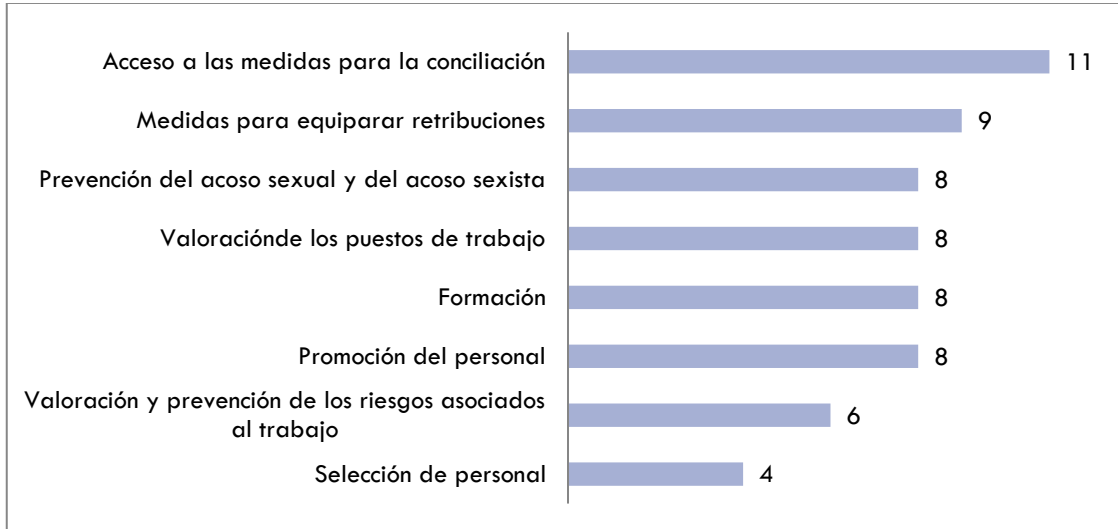


Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Por otro lado, en la pregunta nº13 del cuestionario online, se pedía a la plantilla que señalase tres ámbitos que consideran prioritarios para el plan de igualdad. Así, vemos en el gráfico posterior que 11 de las personas participantes señalaron entre sus prioridades el acceso a las medidas para la conciliación, 9 creen prioritarias las medidas para equiparar retribuciones, 8 personas respectivamente señalaron las opciones de prevención del acoso sexual y sexista, la valoración de puestos de trabajo, la formación y la promoción del personal. Por último, 6 personas indicaron entre sus prioridades la valoración y prevención de los riesgos

al trabajo y 4 la selección de personal. Se han recogido 62 respuestas en total, ya que se trataba de una pregunta con opción de respuesta múltiple.

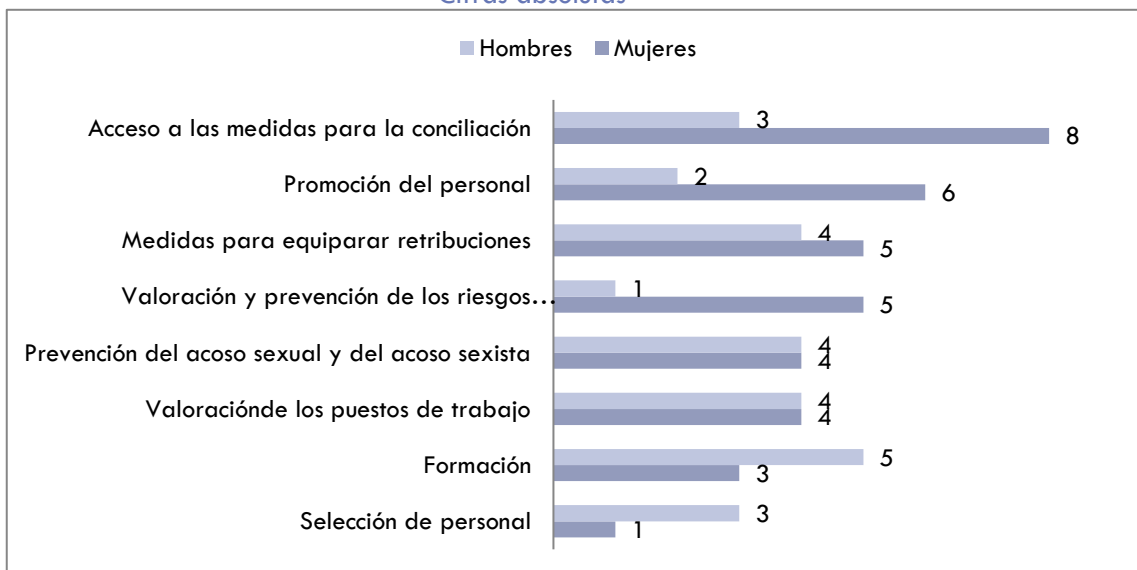
Gráfico 16: Respuestas a la pregunta nº13 del cuestionario online "¿Qué tres ámbitos crees que deberían ser prioritarios en el plan de igualdad?". Multirespuesta



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

En los siguientes gráficos se muestran respectivamente el número de respuestas emitidas por mujeres y por hombres, primeramente en cifras absolutas y posteriormente en porcentajes intragénero.

Gráfico 17: Respuestas a la pregunta nº13 del cuestionario online "¿Qué tres ámbitos crees que deberían ser prioritarios en el plan de igualdad?", desagregadas por sexo. Cifras absolutas

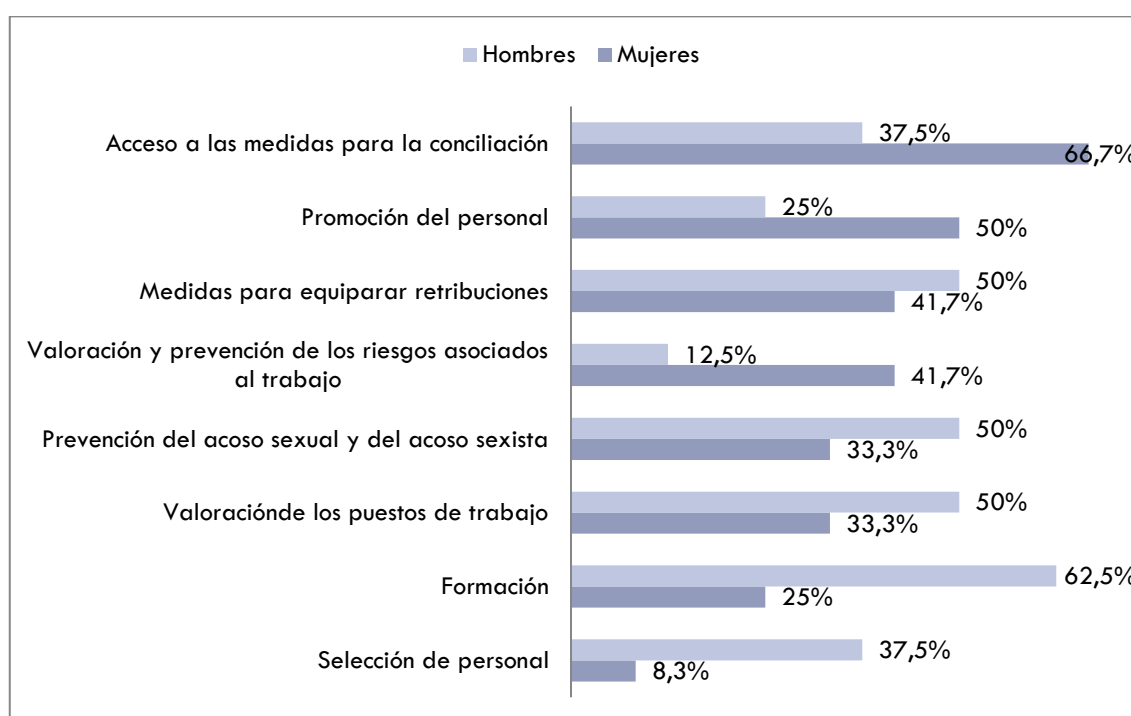


Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Así, entre otros factores, observamos que el 66,7% de las mujeres que han respondido al cuestionario han señalado el acceso a las medidas para conciliación como uno de los aspectos prioritarios a tener en cuenta en la elaboración del plan de igualdad interno, mientras el porcentaje entre los hombres ha sido del 37,5%.

Otras de las diferencias son las relativas al ámbito de la valoración y prevención de riesgos asociados al trabajo, señalada por el 41,7% de las mujeres y por el 12,5% de los hombres, o el caso de la formación, opción elegida por el 62,5% de los hombres y el 25% de las mujeres.

Gráfico 18: Respuestas a la pregunta nº13 del cuestionario online "¿Qué tres ámbitos crees que deberían ser prioritarios en el plan de igualdad?". Porcentajes intragénero



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Por otro lado, en lo relativo a la percepción sobre las relaciones y conductas dentro del ámbito laboral y posibles diferenciaciones entre mujeres y hombres, se han recogido las siguientes opiniones:

«En general a las mujeres se nos tiene en menor consideración, en el sentido de que por ejemplo si hay una reunión y habla un hombre la gente suele escuchar, a veces si es una mujer no se escucha tanto. Se respeta más la autoridad de los hombres que la de las mujeres. »

«Sí, aunque cada vez menos. Pero de vez en cuando hay comentarios que igual no deberían hacerse, aunque sabes que igual no son con mala intención porque "la persona es así" y no se tienen en cuenta.»

«Creo que cada vez menos, pero en más de una ocasión he sentido que a las mujeres se les hace menos caso que a los hombres. No sé si es una casualidad o algo que tenga que ver con ser mujer, o con el puesto... pero sí lo he sentido. »

«Creo que como mujer, en el trabajo he vivido situaciones que no hubiese vivido si fuese hombre. En algunas reuniones te puedes llegar a sentir un tanto fuera de lugar. »

Estos discursos llevan a pensar que en cuanto a la cultura organizativa, del mismo modo que sucede en el conjunto de la sociedad, en el Ayuntamiento los roles y estereotipos de género están presentes y se manifiestan en las relaciones en el entorno de trabajo. En este sentido, en la publicación "participación de las mujeres en el mercado de trabajo en Euskadi" (Emakunde, 1992), ya se señalaba que tanto las mujeres como los hombres coincidían en dar una mayor importancia a la autoridad masculina. Aunque en las últimas décadas indudablemente se ha avanzado en este ámbito, estas situaciones relatadas por las personas entrevistadas nos muestran la importancia de continuar trabajando hacia una transformación cultural y organizacional dentro de las instituciones, promoviendo nuevos modelos de liderazgo.

En síntesis, en lo relativo a los valores y creencias en materia de igualdad, destacan las siguientes áreas:

- Reflexionar sobre los modelos de liderazgo, las relaciones de trabajo, las formas de interacción y la influencia que tienen los roles y estereotipos de género en ellos.

3.5.2 COMUNICACIÓN Y SIMBOLOGÍA

El Ayuntamiento de Arrigorriaga cuenta con un manual de acogida, elaborado en 2018 y dirigido a las personas que se incorporan al ayuntamiento. No se ha actualizado recientemente, figurando en el ámbito político el equipo de gobierno de la legislatura anterior.

Se estructura en las siguientes áreas:

1. El municipio de Arrigorriaga
2. El Ayuntamiento y su organización
3. Personal público
4. Tus derechos y condiciones de trabajo
5. Comunicación y plan de formación
6. Normalización lingüística
7. Prevención de riesgos laborales
8. Absentismo por motivos de salud
9. Otra información de interés

Además, incluye referencias al III Plan para la Igualdad (2016-2019), el cual en la actualidad no está vigente.

Por otro lado, entre las respuestas recogidas relacionadas con la utilización del lenguaje no sexista en la comunicación y simbología, encontramos las siguientes:

«Se intentan no usar de forma inadecuada el lenguaje, pero no hemos recibido formación para tratar de evitar esos fallos que tenemos. »

«Se necesita más formación, en caso contrario haces cuatro cosas. Cuanto más formado estés más cosas vas a hacer. »

«Tenemos una carpeta común y ahí hay documentación colgada, y si he tenido dudas lo he hablado con la técnica de igualdad. »

«Tenemos que mejorar seguro, pero cuidamos las formas y el lenguaje, sobre todo a la imagen exterior que damos. »

«Intentamos tenerlo en cuenta cuando redactamos algo, pero no hay nadie que después lo revise. »

«Tanto en textos hechos por el personal del ayuntamiento como de subcontrataciones veo que se hace en muchas ocasiones uso sexista del lenguaje. »

«Creo que en general se hace cada vez más. »

Con todo, resulta reseñable la disparidad de opiniones con respecto al uso no sexista del lenguaje. Se puede extraer que existe interés e inquietud por parte de la plantilla en realizar un uso no sexista de lenguajes, símbolos e imágenes, sin embargo, se detecta que hay personas que no han recibido formación o indicaciones al respecto. Asimismo, tal y como las personas participantes en el diagnóstico han indicado, y si bien, alguna de ellas ha hecho referencia expresa a que en caso de dudas sobre el uso el lenguaje ha realizado consultas al servicio de Igualdad, este procedimiento no está sistematizado ni estandarizado entre el conjunto de la plantilla. Por otro lado, cuando se trata de textos o simbología producida por entidades subcontratadas, hay quienes han enfatizado en la pertinencia de que en los pliegos se haga mención expresa a este aspecto, ya que, según indican, han detectado carencias en algunos casos.

En este sentido, se observan las siguientes líneas de mejora:

- Actualización o realización de un nuevo manual de acogida, anexando el plan de Igualdad municipal, el presente plan, el protocolo frente al acoso sexual y sexista, recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje y otras documentaciones que se consideren pertinentes.
- Formación y sensibilización sobre el uso no sexista del lenguaje e imágenes.
- Promover un sistema o protocolo para la revisión y/o consulta sobre textos e imágenes.
- En los pliegos de contratación, promover la inclusión sistemática de cláusulas que garanticen la utilización no sexista de lenguaje, símbolos e imágenes.
- Diseñar medidas, procedimientos o protocolos para la revisión y/o consulta de los materiales escritos o gráficos del Ayuntamiento.

3.6 VIOLENCIAS MACHISTAS

3.6.1 MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

Las medidas de protección para las víctimas de violencias machistas, se establecen en el Título Quinto de Udalhitz, “de la salud de los empleados públicos, de los comités de seguridad y salud, de los delegados de prevención, de las medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género”. Concretamente, en el “Capítulo XVI. Igualdad de oportunidades. Medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género”:

Sección 2ª: MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GENERO

Artículo 131.- Medidas y derechos de protección contra la violencia de género

1.- Esta Institución facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados públicos víctimas de la violencia de género.

2.- Los empleados públicos víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

- a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
- b) Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario o otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
- c) La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
- d) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.
- e) Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente durante los dos primeros meses de esta excedencia, la empleada pública tendrá

derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

f) En los casos en los que las empleadas públicas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Artículo 132.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

2. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entiende por violencia de género «*la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*». A este respecto, y en tanto el texto de Udalhitz no se ha actualizado en los últimos años, cabe señalar que dicha ley, ha sido objeto de diversas modificaciones posteriores a su aprobación inicial en 2004. Concretamente, en cuanto a la acreditación de las situaciones de violencia de género, la citada ley, en su artículo 23 establece lo siguiente:

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. **También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente;** o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

3.6.2 MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Udalhitz ofrece un marco en cuanto a la protección frente al acoso laboral, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

Sección 2ª: MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GENERO

Artículo 128.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta Institución manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los empleados públicos, en general acoso laboral.

2. En este sentido se compromete a elaborar protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

3. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por “acoso sexual” la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por “acoso moral” todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Artículo 128 bis.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las instituciones deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso

por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información al órgano competente de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3. A fin de evitar este tipo de conductas, las instituciones incorporarán en sus planes de formación acciones formativas dirigidas a los empleados públicos para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, a fin de dotarles de los instrumentos adecuados para afrontar los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 129.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral

1. El deseo de esta Institución es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.

2. En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:

a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el Responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.

b) La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

c) En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.

d) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.

e) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado denunciante.

f) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

3. En los casos en que la Institución por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.

4. Sin perjuicio del presente Procedimiento, con el objeto de redactar un modelo de Protocolo Marco de Actuación en los casos de Acoso que desarrolle el actual y pueda servir de referencia a

las distintas instituciones, se creará una comisión técnica específica en el seno de la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, que deberá presentar su trabajo a dicho órgano en un plazo no superior a 6 meses desde su constitución.

Artículo 130.- Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral

En estos casos, los empleados/as tendrán derecho a:

- a) Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
- b) Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

Desde la aprobación de Udalhitz, se ha venido avanzado en la prevención, identificación, definición y detección de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En este sentido, en el caso del Ayuntamiento de Arrigorriaga no se cuenta con un protocolo propio en esta materia. La implementación de este protocolo, supone dar cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente, concretamente:

- Artículo 43 de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE
- Artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- El RD 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.
- Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Concretamente, el mencionado artículo 43 de la Ley 4/2005, indica lo siguiente en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

Artículo 43. Seguridad y salud laboral.

2. Las administraciones públicas vascas considerarán, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, a efectos de esta ley, se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, que se produzca en el ámbito o con ocasión de las relaciones de trabajo, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual.

4. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tendrán la consideración de falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario de las administraciones públicas vascas, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.1 de la presente ley, en relación con el artículo 83.b) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

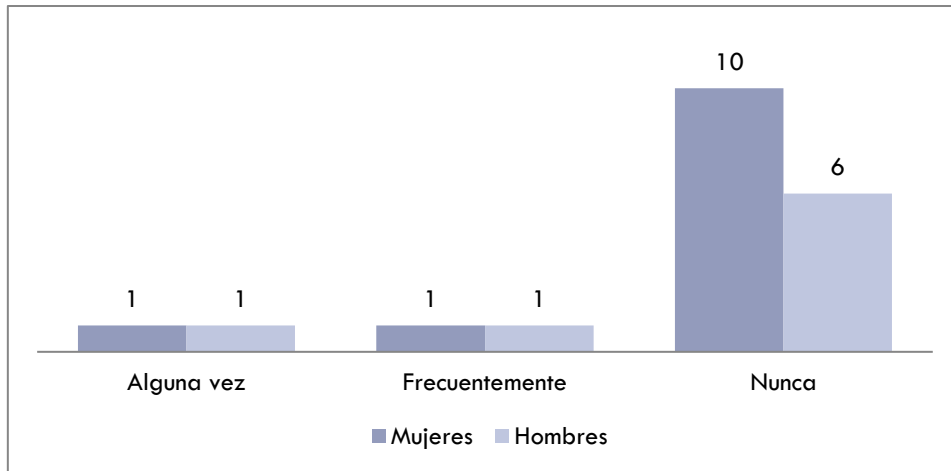
5. Los poderes públicos vascos actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así mismo, han de poner en marcha políticas específicas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso en el trabajo.

Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever evaluaciones de riesgos psicosociales, la adopción de medidas preventivas y la elaboración y aplicación de protocolos de actuación y la inclusión de cláusulas en la contratación pública de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la presente ley.

6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo el derecho a una atención integral, gratuita, accesible y de calidad que responda a sus necesidades derivadas de dichas situaciones de violencia, de conformidad con lo establecido en el capítulo VII de este título.»

En cuanto a las opiniones recabadas en esta materia, entre las personas que han respondido al cuestionario, preguntadas por si alguna vez han sentido discriminación por razón de sexo, encontramos que una mujer y un hombre han indicado sentir esta discriminación frecuentemente, una mujer y un hombre han indicado haberlo sentido alguna vez y 10 mujeres y 6 hombres indican no haber sentido discriminación por este motivo. En este sentido, se trataba de una respuesta cerrada para la que no hay una explicación posterior, por lo que se desconoce el contexto en el que las personas participantes en el cuestionario online han identificado estas situaciones.

Gráfico 19: Respuestas a la pregunta nº38 del cuestionario online "¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en el Ayuntamiento por razón de sexo?"

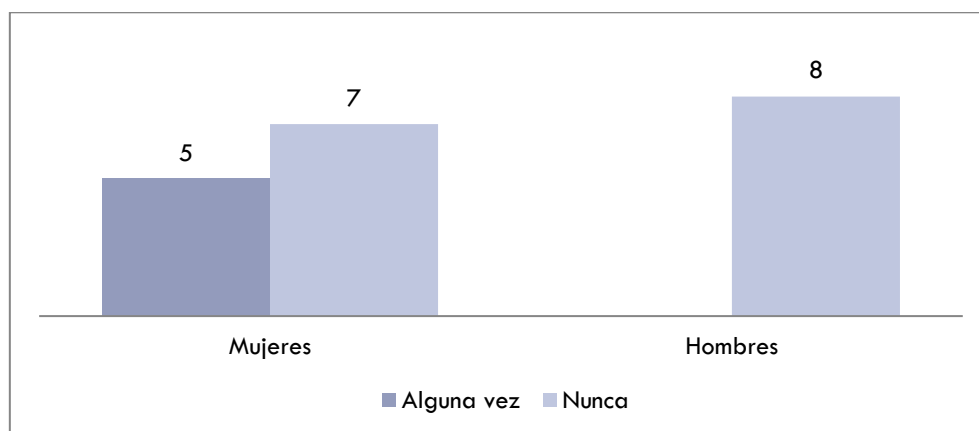


Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Por su parte, preguntadas y preguntados sobre si han sufrido o conocido algún caso de acoso sexual en el Ayuntamiento, el 100% de las personas participantes han indicado no haberlo sufrido ni conocido estas situaciones.

Otro de los aspectos preguntados en el cuestionario ha sido sobre posibles situaciones de abuso de poder. Así, observamos que 5 de las mujeres participantes y ningún hombre indican haber sufrido abuso de poder alguna vez, mientras 7 mujeres y 8 hombres indican no haberlo sufrido nunca.

Gráfico 20: Respuestas a la pregunta nº42 del cuestionario online "¿Has sufrido alguna vez abuso de poder por parte de alguna persona del Ayuntamiento?"



Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online cumplimentado por la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga (2022)

Asimismo, en el cuestionario se preguntaba sobre la resolución en caso de haber sufrido algún tipo de abuso de poder, esta vez con una respuesta abierta. En este sentido, se han recogido las siguientes aportaciones:

«No se ha resuelto porque no lo denuncié y no lo compartí con nadie del trabajo.»

«No se ha resuelto.»

Finalmente, en el cuestionario se ha preguntado a la plantilla sobre si creen que contar con un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento es importante y por qué, siendo esta una pregunta abierta. Prácticamente la totalidad de las personas participantes en el diagnóstico, tanto en las entrevistas como en el cuestionario online han coincidido en la importancia de la existencia de esta clase de protocolos, tanto para prevenir situaciones como para saber cómo conducir la situación en caso de que suceda, enfatizando en la importancia que tienen estos procedimientos para proteger a las víctimas de estas situaciones.

En síntesis, entre las necesidades en esta materia encontramos las siguientes:

- La aprobación del Protocolo frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, cuyo modelo se adjunta en este documento.
- Diseñar medidas para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de conflictos en el entorno de trabajo.
- El desarrollo de medidas de formación, sobre los contenidos del protocolo, los comportamientos que son constitutivos de acoso y las consecuencias.
- Divulgar cómo actuar en caso de acoso sexual o sexista y en caso de tener conocimiento de una situación de este tipo.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización, apoyo y visibilización de una actitud reparadora del Ayuntamiento frente a un eventual caso.

4. I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE ARRIGORRIAGA

4.1 MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

4.1.1 MARCO CONCEPTUAL: EL CONCEPTO DE IGUALDAD

La legislación específica en materia de igualdad de género, en consonancia con los acuerdos supranacionales de las Naciones Unidas y de la Comunidad Europea, parten del carácter estructural de la desigualdad y de la existencia de un modelo de relaciones asimétricas de poder de mujeres y hombres. Este desequilibrio, debe ser cuestionado para avanzar hacia otro paradigma de identidad y de relación entre los sexos que se adecue, de forma más precisa, a los principios de igualdad y ciudadanía plena, desde el respeto a la diferencia y a la diversidad.

Se entiende de interés que el I Plan de Empleo Público en el Ayuntamiento de Arrigorriaga haga suyo el concepto de Igualdad señalado en la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de donde se define la igualdad real, no sólo como la equidad en las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder, a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a la igualdad para el ejercicio y control efectivo de aquellos.

Asimismo, es una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia a la imposición y generalización del modelo masculino integrado en la estructura de la sociedad.

4.1.2 MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Los fundamentos legales y competenciales en los que se enmarca el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga son los siguientes:

*LEY 4/2005, DEL 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y
LEY 1/2022, DE 3 DE MARZO, DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES*

Las políticas para **la Igualdad del Ayuntamiento de Arrigorriaga** se desarrollan dentro del marco competencial definido en la Ley 4/2005 del 28 de febrero

para la igualdad de mujeres y hombres y la Ley 1/2022 de segunda modificación, aprobadas por el Parlamento Vasco.

El Título I de la citada Ley, en el artículo 10 sección I, Capítulo II, relativo a la “Organización Institucional y Coordinación entre las Administraciones Vascas”, especifica las funciones de las administraciones locales en materia de igualdad, incluyendo entre otras las siguientes.

- a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
- d) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios socio comunitario tendente a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- e) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquella.
- f) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer.
- g) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

LEY ORGANICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La Ley 3/2007 en el artículo 45 identifica cuatro situaciones en las empresas y organizaciones para tener plan de igualdad:

- Empresas con 250 personas trabajadoras o más y convenio propio;

- Empresas cuyo convenio de aplicación lo establecía (en el caso de las administraciones públicas, el Estatuto del Empleado Público).
- Por procedimiento sancionador de la autoridad laboral.
- De forma voluntaria.

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DEL 1 DE MARZO

Por su parte, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, busca aportar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad. Para ello, el citado decreto modifica siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad de mujeres y hombres.

En este sentido, modifica el apartado 2 del artículo 45 de la Ley 3/2007 que señala que las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y, con esta finalidad establecerán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas a negociar, y en su caso a acordar con la representación legal de la plantilla. Además, en el caso de las que tienen más de 50 (y no 250, como indicaba inicialmente), las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan para la igualdad.

Por su parte, el artículo 46 de la citada ley, especifica que los planes de igualdad fijarán los objetivos, las estrategias y las prácticas a adoptar en materia de igualdad, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Todas las Administraciones, incluida la Administración General del Estado (AGE), independientemente del número de su plantilla están obligadas a hacerlo por la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo Público que, en su apartado 1, que dispone que: “Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

Ahora bien, “estos planes quedan sujetos a la negociación colectiva y las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”. El incumplimiento de esta obligación supondrá una infracción grave de acuerdo con la nueva redacción del art. 7.13 Ley de Infracciones y sanciones en el Orden Social

Otras consideraciones que afectan al I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público del Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia son las siguientes:

- Art. 53. Órganos de selección y comisiones de valoración.
- Art. 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.
- Art. 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Art. 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo
- Art. 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia
- Art. 59. Vacaciones
- Art. 60. Acciones positivas en las actividades de formación
- Art. 61. Formación para la igualdad
- Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

REAL DECRETO 901/2020

Este Real Decreto da respuesta al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, recogido en el Real Decreto-ley 6/2019, incluyendo desde el diagnóstico hasta el seguimiento y la evaluación. En el mismo texto se regula la obligación de registrar todos los planes de igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras y de la naturaleza (obligatoria o voluntaria) del plan de igualdad, modificando para ello el Real Decreto 713/2010 que regula registro de convenios (REGCON).

VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CAE

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujer y Hombres, establece para el Gobierno Vasco el mandato de aprobar un Plan de Igualdad en cada legislatura que recoja de forma coordinada y global la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. En 2018 se aprobó el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que se estructura en dos grandes bloques:

Para contribuir al Buen Gobierno, el VII Plan establece un conjunto de quince objetivos que responden tanto a los requerimientos de la Ley 4/2005, como a los compromisos recogidos en normas y programas de diferentes ámbitos. Estos objetivos, se presentan organizados en los siguientes cinco programas:

PROGRAMA I COMPROMISO POLÍTICO

Permiten concretar y hacer operativa la voluntad política para la igualdad de mujeres y hombres.

PROGRAMA II CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

Para que todo el personal de las administraciones públicas tenga los conocimientos suficientes para incorporar el enfoque de género en su intervención.

PROGRAMA III ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad.

PROGRAMA IV COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

Para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la administración pública.

PROGRAMA V PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

Para que la voz de la ciudadanía, especialmente la de las mujeres, esté presente en el diseño de las políticas públicas.

Los Ejes de Intervención en la CAE, también, se estructuran en tres ámbitos prioritarios en materia de igualdad:

- Eje 1: Empoderamiento de las mujeres
- Eje 2: transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos
- Eje 3: vidas libres de violencia contra las mujeres

NORMA FORAL 4/2018, DE 20 DE JUNIO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Esta Norma Foral es aplicable a todo el Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia y su objeto es establecer los principios generales que regirán en materia de igualdad de mujeres y hombres la actuación del Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia y regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres.

Así, la Norma Foral 4/2018, recoge tanto las funciones que corresponden al Sector Público Foral de Bizkaia en materia de igualdad de mujeres y hombres como las medidas para integrar la perspectiva de género en su actuación, además de medidas concretas que el Sector Público Foral acometerá para alcanzar los objetivos de esta norma según sus ámbitos competenciales. Además, esta norma enfatiza la importancia de integrar la **perspectiva interseccional**.

VI PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE BIZKAIA 2021-2024

Las acciones y políticas de Igualdad que desarrolla la Diputación de Bizkaia parten de la constatación de que la desigualdad tiene carácter estructural. Por ello, para garantizar que las mujeres dispongan de las mismas condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder o a los recursos, es necesario romper con esa desigualdad estructural. El VI Plan Foral de Igualdad busca garantizar las condiciones necesarias para la consecución de la Igualdad real y efectiva de mujeres y hombres el Territorio Histórico de Bizkaia y, siguiendo la línea establecida en la Norma Foral 4/2018, plantea la necesidad de la integración de la interseccionalidad en las acciones dirigidas a la consecución de la igualdad.

IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ARRIGORRIAGA (2021-2024)

El IV Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Arrigorriaga se estructura en 4 ejes, integrados por 8 programas, los cuales se estructuran como sigue:

Eje I: Buen gobierno

- Programa 1: Estructuras para la igualdad y arquitectura de género
- Programa 2: Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo

Eje II: Empoderamiento feminista

- Programa 3: Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
- Programa 4: Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres

Eje III: Economía feminista y de los cuidados

- Programa 5: Fomento de la autonomía económica de las mujeres
- Programa 6: Infraestructuras para los cuidados y la sostenibilidad de la vida

Eje IV: Erradicación de la violencia machista

- Programa 7: Sensibilización y prevención de las violencias machistas
- Programa 8: Detección, atención coordinada y reparación del daño

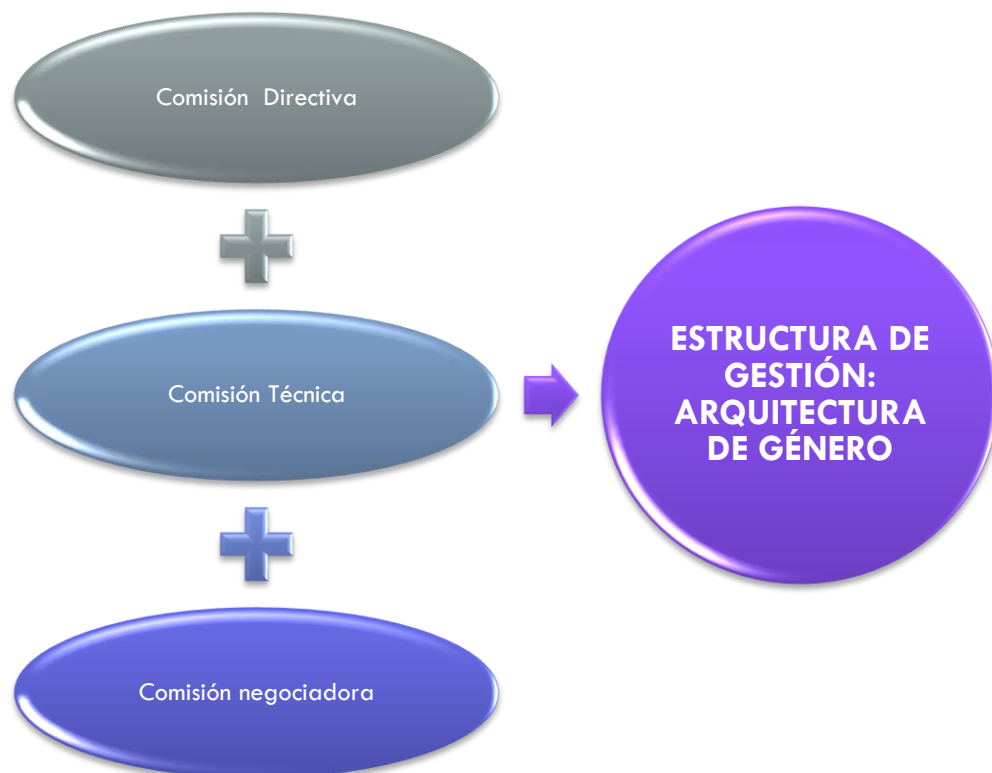
Este Plan, desarrolla objetivos y medidas en cada uno de los programas señalados, asentando los cimientos de la planificación estratégica en materia de igualdad en Arrigorriaga. Así, el IV Plan, es la herramienta más importante que durante su periodo de vigencia tiene el Ayuntamiento de Arrigorriaga para avanzar en la consecución de una Igualdad real y efectiva entre Mujeres y Hombres, y hacer frente de forma coordinada y eficaz a las discriminaciones y desigualdades que las mujeres sufren. Por ello, la **coordinación entre el I Plan de Igualdad en el empleo público y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Arrigorriaga** (y los posteriores) es imprescindible.

4.2 SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.2.1 ESTRUCTURAS DE GESTIÓN O ARQUITECTURA DE GÉNERO.

La implementación de las medidas que este Plan recoge, requiere la creación de una infraestructura básica, que permita desarrollar el esfuerzo de colaboración y de coordinación relacionado con su contenido, mediante la creación de sinergias que permitan la interrelación entre las diferentes estructuras organizativas implicadas, la plantilla y, en su caso, otros agentes.

Se denomina a esta estructura “arquitectura de género”, entendiéndose por tales las estructuras de gestión y coordinación, que constituyen en sí mismas uno los elementos de transformación en las formas de hacer. Igualmente, este plan contempla por tanto una arquitectura de género para el desarrollo del plan para la igualdad interno, como fórmula para garantizar la horizontalidad de las medidas para la igualdad en la gestión del personal del Ayuntamiento de Arrigorriaga, y tiene como objetivo operativizar y dotar de viabilidad a la implantación de la estrategia.



NIVEL POLÍTICO

Pleno municipal

El Pleno del Ayuntamiento de Arrigorriaga es el órgano de máxima representación política de la ciudadanía en el gobierno de la ciudad, en cuyo seno se debaten y aprueban aquellas medidas que le son propias.

Las funciones del Pleno Municipal son:

- Aprobación del este I Plan para la Igualdad y del Protocolo Anexo.
- Aprobación de modificaciones o cambios adaptativos del este I Plan.

Comisión Informativa de Asuntos de Pleno de Gestión Municipal

Comisión de carácter permanente compuesta por las Concejalías del Área de Recursos Humanos y del Área de Política Feminista, con el asesoramiento de las personas responsables de ambas áreas.

Su función es:

- La revisión del plan operativo anual
- La revisión del informe de seguimiento y evaluación anual
- La traslación al Pleno Municipal de los avances relevantes contenidos en los documentos anteriores.

NIVEL TÉCNICO:

Comisión Técnica

Estará compuesta por:

- La concejalía responsable del Área de Recursos Humanos y la persona técnica en este servicio encargada de la implantación del plan,
- La concejalía responsable del Área de Política Feminista, la responsable y la técnica de igualdad del servicio.

Las funciones se distribuirán como sigue:

Área de Recursos Humanos:

Será el servicio responsable de la coordinación e implantación del I Plan para la Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga y para ello

contará con una persona técnica encargada de la implantación del Plan, con formación en igualdad o con el compromiso de adquirir una formación de al menos 100 horas a lo largo de los años de vigencia del plan.

Sus funciones son de:

- Impulso y coordinación del I Plan para la Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga.
- Ejecución.
- Interlocución con todos los agentes intervinientes.
- Información y comunicación.
- Seguimiento y evaluación.

Área de Política Feminista:

Sera responsable del asesoramiento en la implementación del I Plan en tanto que Servicio especializado en materia de igualdad de mujeres y hombres, sin perjuicio de la ejecución de actuaciones que pudiera corresponderle.

A fin de que no existan duplicidades y para la necesaria coordinación entre el I Plan para la Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el Servicio de Igualdad actuará, además, como intermediario entre uno y otro Plan, informando a las estructuras implicadas de las necesidades de coordinación entre ambos.

Comisión negociadora

Estará compuesta por personal del Área de Recursos Humanos, del Área de Política Feminista y por los sindicatos con representación municipal, con presencia, al menos, paritaria entre mujeres y hombres, o en su defecto compuesta mayoritariamente por mujeres.

Le corresponde el seguimiento y aprobación del Plan Operativo Anual y los informes de evaluación, la colaboración en la ejecución de alguna de las actuaciones previstas y las revisiones y aprobaciones de las eventuales modificaciones que pudieran realizarse en este plan.

4.2.2 EL SISTEMA DE GESTIÓN: SEGUIMIENTO, PLANES OPERATIVOS ANUALES Y LOS INFORMES DE EVALUACIÓN

4.2.2.1 La sistematización de la información para el seguimiento anual

La gestión del I Plan requiere de una sistematización de la información que permita recoger y analizar los datos necesarios para hacer un seguimiento sobre si los resultados de las medidas llevadas a cabo se alinean o no con los objetivos establecidos.

Para hacer este seguimiento, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga se entregará en formato de Excel, en que anualmente, se recogerá:

- Si la acción se ha realizado o no
- El grado de cumplimiento
- La descripción de la medida realizada
- El N° personas beneficiarias
- Los datos relativos a los indicadores de cumplimiento.

EJE, PROGRAMA Y OBJETIVO ESTRATÉGICO:		
Medida	N°	
Área responsable	Año	Presupuesto
Seguimiento	Nivel de cumplimiento	Indicadores
	Total / Parcial / No iniciado	
Informe de desarrollo de la medida		

4.2.2.2 PLANIFICACIÓN

Para la elaboración del Plan Operativo Anual, se utilizará el formato Excel de I Plan, en el que se extraerán los objetivos y medidas correspondientes para el año entrante.

Basándose en este extracto, se concretará el cronograma, se especifican las descripciones del modo en que se van a acometer las medidas propuestas, en base a las aportaciones de la Comisión Técnica y la Comisión Directiva y se definirá el presupuesto.

4.2.2.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.2.2.3.1 INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL

Anualmente, se realizará un **informe** que recoja la siguiente información:

- Las **actuaciones**: realizadas total o parcialmente y las no iniciadas, sobre la base de lo proyectado en el Plan operativo anual.
- La **descripción** detallada del modo en que se han desarrollado las acciones total o parcialmente implementadas.
- Las **personas beneficiarias desagregadas por sexo** y los resultados obtenidos.

4.2.2.3.2 INFORME DE EVALUACIÓN FINAL

La **evaluación final** se abordará desde una estrategia de carácter plural y flexible, que al finalizar el periodo de implementación del I Plan realice:

- Una **valoración exhaustiva y global a la ejecución** del plan, con una orientación fundamentalmente de rendición de cuentas y de valoración general del grado de cumplimiento.
- La realización de **análisis focalizados en aspectos específicos** que se consideran clave para el impacto de este plan, y que presentan una gran utilidad en términos de aprendizaje y mejora.

El proceso combinará diversas estrategias que permitirán reflexionar sobre las cuestiones clave, y en ella participarán la Comisión Directiva, la Comisión Técnica y la Comisión de Seguimiento, así como la plantilla beneficiaria.

4.2.2.3.3 EVALUACIÓN DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

El sistema de seguimiento permitirá **analizar anualmente la evolución** entre lo realizado frente y lo proyectado.

Al finalizar cada año, se realizará un análisis, con el fin de realizar la mencionada memoria anual sobre la actuación realizada para la implantación del Plan.

Una vez **finalizado el período de vigencia** del I Plan, se recogerá una **síntesis de toda la información elaborada los años previos**, lo que permitirá realizar una evaluación del grado de cumplimiento global del plan.

4.2.2.3.4 EVALUACIÓN DE PROCESO Y RESULTADOS

Centrada en **profundizar** en el propio **proceso de implementación** y su **despliegue organizativo y operativo**, atenderá principalmente a las **valoraciones de agentes con implicación** en la puesta en marcha de las medidas, identificando su satisfacción con los instrumentos de apoyo y coordinación existentes y su percepción de la utilidad de estos. En consecuencia, es un tipo de **evaluación** enfocada al **aprendizaje** y la **mejora**, que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes que contribuyan y faciliten la toma de decisiones.

En la evaluación de proceso intervendrán las personas participes de las estructuras descritas en el apartado sobre la arquitectura de género.

4.2.2.3.5 EVALUACIÓN DE IMPACTO

Analizará los efectos de este I Plan, tanto los esperados como los no esperados. Para ello se planteará una metodología basada en:

- **Recogida y análisis de fuentes secundarias.** Las fuentes existentes actualmente se completarán con los datos que se generen mediante una explotación adecuada de indicadores de operaciones estadísticas existentes, así como con aquellos otros derivados de nuevos indicadores que puedan incluirse en los cuestionarios de la estadística oficial.
- **Elaboración y desarrollo de fuentes primarias.** Los indicadores que no puedan acogerse a los casos anteriores serán generados ad hoc en una operación estadística específica o a partir de metodologías cualitativas y cuantitativas (encuestas y entrevistas a la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga).

4.3 ESTRUCTURA Y CONTENIDOS: PROGRAMAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS

El I Plan para la Igualdad en el Empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga se estructura en tres niveles:



Programas: Los programas concretan las líneas generales contenidas en el plan y permiten agrupar conceptualmente los objetivos y medidas para facilitar su operativización, seguimiento y gestión. Los programas de este I Plan se han definido en base a los ámbitos establecidos en el diagnóstico, de modo que cada capítulo se ha constituido en un programa propio, teniendo en cuenta la salvedad de que, por su amplitud, los subcapítulos del apartado de gestión de personas se han definido cada uno como un programa independiente. Además, se ha añadido un primer programa dirigido a agrupar los objetivos y medidas relacionados con la gestión del plan. El plan está constituido por 7 programas.

Objetivos: Los objetivos establecen las metas a alcanzar en el marco del proceso de implantación del Plan. Han sido extraídos de las necesidades observadas a través de la elaboración del diagnóstico y, por tanto, con la participación de la plantilla. En total, los programas agrupan 16 objetivos.

Medidas: Las medidas son las actuaciones que el I Plan propone para cumplir los objetivos establecidos en cada programa. Son un conjunto de acciones, relacionadas entre sí para constituir un proceso que permita lograr los cambios que el I Plan propone.

Los objetivos agrupan un total de 48 medidas, que se distribuyen por programas como sigue:



1. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este programa, por un lado, se incluyen todas las medidas relacionadas con el sistema de gestión del Plan, por lo que engloba la creación de las estructuras necesarias que garanticen la correcta gestión, coordinación y seguimiento del mismo.

Por otro lado, se incluyen aquellas medidas relacionadas con la cultura organizacional y la transversalización de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Arrigorriaga. En este sentido, la incorporación de la transversalización o *mainstreaming* de género en una organización, conlleva la integración sistemática del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de su actividad organizativa.

Por ello, en este programa, se introducen medidas relacionadas con; la creación de las estructuras de coordinación y seguimiento del presente plan; la gestión integral de recursos humanos desde la perspectiva de género y la promoción del uso inclusivo y no sexista del lenguaje e imágenes dentro de la organización.

Los objetivos y medidas planteados en este programa son los siguientes:

1.1. Crear las estructuras de impulso y coordinación necesarias para la implementación del I Plan para la Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga (IPIEPA)

1.1.1. Designar una persona de referencia, dotada de teléfono y dirección electrónica propia, para informar y asesorar a la plantilla con respecto a los contenidos y cumplimiento del IPIEPA

1.1.2. Constituir las estructuras de gestión definidas en el plan

1.2. Diseñar e implantar las herramientas y procesos de planificación, seguimiento y comunicación del IPIEPA

1.2.1 Elaborar anualmente un Plan Operativo Anual

1.2.2. Elaborar anualmente un documento de evaluación y seguimiento del IPIEPA

1.2.3. Realizar un documento resumen de los informes de seguimiento y evaluación

1.3. Incluir la perspectiva de género en la negociación colectiva

1.3.1. Incluir el IPIEPA como anexo del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Arrigorriaga

1.4. Mantener y mejorar la aplicación del Título I de la Ley 4/2005 en todos los procesos del Ayuntamiento de Arrigorriaga

1.4.1. Revisar los sistemas informáticos, registros, formularios de recogida de información y bases de datos del personal del Ayuntamiento para que permitan recoger datos desagregados por sexo

1.4.2. Analizar y difundir los datos relativos a formación, retribución, valoración de puestos de trabajo, seguridad y salud laboral y conciliación corresponsable

1.5. Transversalización de la perspectiva de género

1.5.1 Incluir cláusulas relativas al uso no sexista del lenguaje en las contrataciones realizadas desde el Ayuntamiento

1.5.1. Introducir la perspectiva de género en los procesos de contratación del Ayuntamiento de Arrigorriaga

1.5.2 Desarrollar e implantar procesos de reflexión sobre modelos de liderazgo transaccional y modelos de gestión que promuevan el cuidado

1.5.3 Realizar grupos de trabajo, dinámicas o procesos para la mejora del clima laboral y el desarrollo de modelos de gestión de las relaciones basados en el cuidado mutuo

1.5.4 Asegurar un uso no sexista de textos y materiales gráficos

1.5.5 Actualizar o realizar un nuevo manual de acogida para el personal de nueva incorporación

1.5.6 Dotar al personal del Área De Recursos Humanos de los conocimientos necesarios para la implantación y desarrollo de unas políticas de gestión de personal con perspectiva de género

1.5.7 Sistematizar en una base de datos todos los datos relativos a la plantilla

2. SISTEMAS DE ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Este programa engloba aquellas medidas relacionadas con los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público en el Ayuntamiento de Arrigorriaga. De este modo, se busca promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo en dichos procesos las actuaciones previstas en la Ley 4/2005 en esta materia, destinadas a prevenir posibles discriminaciones.

En este sentido, las medidas propuestas en este ámbito, en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico incluyen la promoción de un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las convocatorias de oferta pública de empleo, la inclusión de los criterios de desempate y de conformación de tribunales previstos en la Ley 4/2005, la inclusión de contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte y las previsiones para que en los baremos de méritos se valore la experiencia profesional el tiempo en el que las personas candidatas hayan estado en las situaciones definidas en la Ley 4/2005, además de la dispensa de protección a la maternidad durante los procesos selectivos.

Los objetivos y medidas de este programa son los siguientes:

2.1. Incluir la perspectiva de género en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga

2.1.1. En los temarios de los procesos selectivos de acceso y promoción al empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga, incorporar contenidos que aseguren el conocimiento en materia de igualdad de mujeres y hombres

2.1.2. Asegurar una composición paritaria de los tribunales de acceso y promoción al empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga

2.1.3. En las bases generales de los procesos de acceso y promoción al empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga, incluir una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su presencia sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo

2.1.4. Tener en cuenta el porcentaje de masculinización del Área al definir el sistema de acceso a un puesto de trabajo

2.1.5. Realizar una evaluación previa de impacto de género de las bases generales de los procesos de acceso y promoción al empleo público, con el asesoramiento del Área de Política Feminista

2.1.6. Garantizar un uso de lenguaje inclusivo y no sexista del lenguaje en las bases de las convocatorias de empleo público

2.2. Prevenir la discriminación indirecta de las mujeres en el acceso y promoción al empleo público.

2.2.1. Valorar en los baremos de méritos de experiencia profesional, cuando la normativa así lo permita, el tiempo en situación de excedencia por cuidado de familiares, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos de maternidad y paternidad o conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las candidatas hayan hecho uso de permisos o excedencias por razón de violencia machista

2.2.2. Dispensa de la debida protección a la maternidad, en los procesos de acceso y promoción al empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga, tanto en sus periodos prenatales como postnatales, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo

3. FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La formación para la igualdad y con perspectiva de género es un aspecto fundamental para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la sociedad en general, y en el empleo público en particular. En este sentido, este programa incluye medidas en dos direcciones; por un lado, aquellas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, previniendo posibles discriminaciones, y por otro, en promover la capacitación del personal de los poderes públicos vascos, para garantizar un conocimiento práctico suficiente a las personas empleadas, que permita la integración de la perspectiva de género en su actuación.

Así, los resultados del diagnóstico han llevado a plantear las siguientes medidas en materia formativa, las cuales se dirigen a: promover el acceso a la formación a toda la plantilla, diseñando medidas específicas para los puestos en los que el acceso a la formación resulte menos accesible; mejorar la información a disposición de la plantilla a cerca de las formaciones; promover el diseño de un plan de formación, en el que además se incluyan criterios de acceso a las formaciones además de al desarrollo de formaciones en materia de igualdad dirigidas al conjunto de la plantilla y adaptadas a su puesto de trabajo, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 4/2005 y las modificaciones introducidas por la Ley 1/2022.

Se plantean los siguientes objetivos y medidas en esta materia:

3.1. Introducir la perspectiva de género en los contenidos de la formación del Ayuntamiento de Arrigorriaga.

3.1.1. Elaborar un Plan de Formación del Ayuntamiento de Arrigorriaga introduciendo la perspectiva de género

3.1.2. Monitorizar anualmente el grado de satisfacción de necesidades formativas en el Ayuntamiento de Arrigorriaga

3.1.3. Incluir la perspectiva de género en las formaciones organizadas relacionadas con la gestión de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Arrigorriaga

3.1.4. Realizar formaciones sobre igualdad e incorporación de la perspectiva de género adaptadas a las características y funciones de los distintos puestos de trabajo del Ayuntamiento de Arrigorriaga

3.1.5. Realizar cursos de formación sobre uso no sexista del lenguaje y las imágenes dirigidos a toda la plantilla.

3.2. Asegurar la igualdad de género en la información y el acceso a la formación para la capacitación del desempeño en el puesto de trabajo

3.2.1. Diseñar medidas para facilitar que las personas puedan acceder a la formación, con independencia de su puesto y categoría profesional

3.2.2. Recoger las necesidades formativas de la plantilla, incluyendo medidas específicas para recoger las necesidades de los puestos no informatizados

4. GESTIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La salud y seguridad en el trabajo, busca tanto analizar la relación entre trabajo y salud como prevenir las posibles consecuencias negativas derivadas del mismo, promoviendo el bienestar físico, mental y social de todas las personas empleadas.

La gestión de salud y riesgos laborales desde la perspectiva de género, implica por un lado, identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres por otro, el establecimiento de estrategias de prevención concretas que tengan en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.

En esta línea, las principales necesidades detectadas en el diagnóstico en esta materia, conllevan que las medidas incluidas en el presente plan estén relacionadas con la realización de una valoración de riesgos laborales y psicosociales desde la perspectiva de género y a mejorar el conocimiento de las implicaciones del género y los riesgos de salud y laborales en el conjunto de la plantilla.

Los objetivos y medidas planteados son:

4.1. Introducir la perspectiva de género en las herramientas de gestión de la salud en el ámbito de trabajo

- 4.1.1. Introducir cláusulas para la igualdad en la contratación de los servicios relacionados con la gestión de la salud y los riesgos psicosociales
- 4.1.2. Incorporar la perspectiva de género tanto durante el diagnóstico de riesgos psicosociales, como durante el planteamiento de medidas correctoras
- 4.1.3. Elaborar un Plan de Riesgos Laborales con perspectiva de Género
- 4.1.4. Mejorar el conocimiento relativo a la relación entre salud, riesgos laborales y género

5. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

La incorporación de la perspectiva de género en la valoración del puesto de trabajo, entre otros, contribuye a promover la equidad de género en la asociación de circunstancias que generan complementos salariales sirviendo además como herramienta para prevenir posibles brechas salariales, para evitar posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo y a promover una valoración objetiva y equitativa de los distintos puestos de trabajo.

En este sentido, siendo el presente documento el primer plan de igualdad en el empleo público realizado en el Ayuntamiento de Arrigorriaga, las medidas más relevantes se dirigen a promover la realización de una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género y a recoger, monitorizar y sistematizar los datos retributivos de la plantilla, para posibilitar hacer un análisis desde la perspectiva de género de las mismas. Por ello, los objetivos y medidas relacionadas con este programa son los siguientes:

5.1. Introducir la perspectiva de género en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

5.1.1. Cuando se realice la contratación de la empresa que realice la valoración de puestos de trabajo, introducir cláusulas que garanticen que se incorporara la perspectiva de género.

5.2. Incrementar la transparencia retributiva

5.2.1. Recoger los datos sobre retribución en base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y hacer públicas las retribuciones diferenciadas por sexo

6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

La conciliación, se refiere a la posibilidad de desarrollar los diferentes ámbitos que componen la vida de las personas, como son el personal-social, el laboral y el familiar. En esta línea, la relación entre conciliación y corresponsabilidad es indivisible, y esta corresponsabilidad no sólo atañe a las familias y/u hogares, sino que implica a las empresas y Administraciones Públicas.

La Ley 1/2022 de segunda modificación de Ley 4/2005, señala que *«las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas deben incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores y de la prestación del servicio público, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado»*.

Por ello, en base al diagnóstico, en el presente programa se proponen los siguientes objetivos y medidas dirigidas a promover mejoras en la conciliación desde la perspectiva de la corresponsabilidad:

6.1. Incrementar los datos disponibles con respecto a las necesidades y usos de las medidas para la conciliación de la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga

6.1.1. Recoger en la base de datos de personal, las cargas de cuidado de la plantilla, no sólo de menores dependientes, sino también de mayores y personas con diversidad funcional

6.1.2. Incluir en la base de datos de personal, un registro de permisos, licencias y excedencias utilizadas, así como de las medidas de flexibilidad horaria y espacial y el motivo por el que se acogen a las medidas

6.1.3. Elaborar una guía de medidas de conciliación disponibles en formato electrónico y papel o enviar a la plantilla el Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo

6.2 Mejorar las medidas de conciliación del Ayuntamiento

6.2.1. Realizar una encuesta interna sobre las necesidades en materia de conciliación de la plantilla, desagregando los datos por sexo

6.2.2. Iniciar un proceso para consensuar mejoras en las medidas de conciliación

6.3. Aumentar el conocimiento de la plantilla con respecto a las medidas para la conciliación disponibles.

6.3.1. Realizar formaciones sobre la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de criaturas, mayores y personas dependientes y medidas para la conciliación disponibles, especialmente dirigidas a los hombres con cargas de cuidado

6.3.2. Dar a conocer las medidas para la conciliación entre la plantilla del Ayuntamiento

6.4. Promover formas de organización del trabajo que faciliten la conciliación entre la vida laboral y la vida personal

6.4.1. Realizar grupos de formación acción entre personal directivo y responsables de implantación de medidas de conciliación y flexibilización de los tiempos de trabajo, en el que participen todas las áreas, para homogeneizar el tratamiento de la difusión y el acceso a las medidas de conciliación, estableciendo criterios objetivos y transparentes

7. LUCHA CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres entiende la violencia machista contra las mujeres como: *«una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género. Abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión, y los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos o económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial.»*

En este sentido, en el presente programa se plantea una medida dirigida a la aprobación del Protocolo frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, además del desarrollo de medidas de formación e información sobre el contenido del mismo y la previsión de acciones de sensibilización, apoyo y visibilización de una actitud reparadora del Ayuntamiento frente a un eventual caso.

Los objetivos y las medidas relacionadas con ellos en este ámbito son:

7.1. Mejorar las medidas de protección para mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Arrigorriaga que enfrentan violencias machistas.

7.1.1 Difundir e informar a la plantilla sobre las medidas de protección para las mujeres que enfrentan violencias machistas

7.2. Consolidar y comunicar las medidas de protección frente al acoso sexual y sexista.

7.2.1. Definir las personas responsables de la implantación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

7.2.2. Anualmente, realizar formaciones y/o acciones de difusión sobre los contenidos del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo



5. OPERATIVIZANDO MEDIDAS: INDICADORES, RESPONSABLES Y CRONOGRAMA

Una vez definidos los programas, objetivos y medidas que constituyen la base de la planificación, definiremos a continuación los **indicadores** de resultados, las estructuras **responsables** de la implantación de las medidas y el **cronograma** de actuación. Asimismo, por cada medida se incluye una **descripción explicativa** de la misma.

1. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1.1. Crear las estructuras de impulso y coordinación necesarias para la implementación del I Plan para la Igualdad en el Empleo Público del Ayuntamiento de Arrigorriaga (IPIEPA)

1.1.1. Designar una persona de referencia, dotada de teléfono y dirección electrónica propia, para informar y asesorar a la plantilla con respecto a los contenidos y cumplimiento del IPIEPA

Celebración de una reunión cuyo objeto sea la designación de una persona de referencia, dotada de teléfono y dirección electrónica propia, para informar y asesorar a la plantilla con respecto a los contenidos y cumplimiento del IPIEPA, las medidas para la conciliación y las relativas a transparencia retributiva. Además, realizar anualmente una base de datos con las consultas recibidas y la información o solución aportada	Recursos Humanos Política Feminista	2023	Persona de referencia nombrada Dirección y teléfono establecidos Nº de personas de la plantilla que reciben información sobre este servicio, desagregadas por área y sexo. Nº de personas de la plantilla que realizan consultas anualmente, desagregadas por área y sexo.
--	---	------	---

1.1.2. Constituir las estructuras de gestión definidas en el plan

Celebración de una reunión cuyo objeto sea crear formalmente las estructuras de coordinación y seguimiento definidas en el Plan	Recursos Humanos Política Feminista	2023	Estructuras creadas Nº de personas que forma parte del de cada estructura, desagregas por área y sexo.
---	---	------	---

1.2. Diseñar e implantar las herramientas y procesos de planificación, seguimiento y comunicación del IPIEPA

1.2.1. Elaborar anualmente un Plan Operativo Anual

Elaborar anualmente un Plan Operativo Anual, en el que se recojan las medidas a desarrollar durante ese periodo y presentarlo para su aprobación a las estructuras de gestión del IPIEPA en el primer trimestre del año	Recursos Humanos Política Feminista	2023 - 2027	Plan Operativo Anual del IPIEPA elaborado Plan Operativo Anual del IPIEPA presentado a estructuras de seguimiento.
---	---	-------------------	---

1.2.2. Elaborar anualmente un documento de evaluación y seguimiento del IPIEPA

Elaborar anualmente un documento de evaluación y seguimiento del IPIEPA y presentarlo para su aprobación a las estructuras de gestión del plan en el primer trimestre del año, incluyendo en la evaluación un informe sobre las consultas recibidas y atendidas por la persona responsable del Plan	Recursos Humanos Política Feminista	2023 - 2027	Informe de evaluación y seguimiento anual del IPIEPA elaborado Informe de evaluación y seguimiento anual presentado a las estructuras de seguimiento
---	---	-------------------	---

1.2.3. Realizar un documento resumen de los informes de seguimiento y evaluación

Realizar un documento resumen de los informes de seguimiento y evaluación, que se haga llegar a toda la plantilla, incluidos los puestos no informatizados. Hacer lo mismo con las actualizaciones del IPIEPA que pudiera haber y con el plan operativo anual	Recursos Humanos Política Feminista	2023 - 2027	Documento resumen de informe de evaluación y seguimiento anual del IPIEPA elaborado Documento resumen informe de evaluación y seguimiento anual presentado a las estructuras de seguimiento
---	---	-------------------	--

1.3. Incluir la perspectiva de género en la negociación colectiva

1.3.1. Incluir el IPIEPA como anexo del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Arrigorriaga

Incluir el IPIEPA y los posteriores planes de igualdad en el empleo público como anexo del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal del Ayuntamiento de Arrigorriaga que se aprueben con posterioridad a este plan y considerar sus contenidos durante la negociación de dicho acuerdo	Recursos Humanos	2023	IPIEPA incluido
--	------------------	------	-----------------

1.4. Mantener y mejorar la aplicación del Título I de la Ley 4/2005 en todos los procesos del Ayuntamiento de Arrigorriaga

1.4.1. Revisar los sistemas informáticos, registros, formularios de recogida de información y bases de datos del personal del Ayuntamiento para que permitan recoger datos desagregados por sexo

<p>Revisar y en su caso, adecuar los sistemas informáticos, registros, formularios de recogida de información y bases de datos del personal del Ayuntamiento para que permitan recoger datos desagregados por sexo</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>2024</p>	<p>Nº de sistemas informáticos, registros, formularios de recogida de información y bases de datos que recogen la variable sexo. % de temas informáticos, registros, formularios de recogida de información y bases de datos que recogen la variable sexo frente al total de los gestionados por el Área</p>
--	-------------------------	-------------	--

1.4.2. Analizar y difundir los datos relativos a formación, retribución, valoración de puestos de trabajo, seguridad y salud laboral y conciliación corresponsable

<p>Analizar y difundir los datos relativos a formación, retribución, valoración de puestos de trabajo, seguridad y salud laboral y conciliación corresponsable, desagregando los datos por sexo e introduciendo la perspectiva de género</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>2024 - 2027</p>	<p>Nº de informes que desagregan datos por sexo. % de informes que desagregan datos por sexo frente al total de informes elaborados por el Área</p>
--	-------------------------	----------------------------	---

1.5. Transversalización de la perspectiva de género

1.5.1. Introducir la perspectiva de género en los procesos de contratación del Ayuntamiento de Arrigorriaga

Revisar y adecuar los pliegos y objetos de los contratos realizados desde el Ayuntamiento incluyendo cláusulas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Todas las áreas	2024 - 2027	Nº de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad, por tipo de cláusula. % de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad frente al total de contratos elaborados por cada Área
--	-----------------	-------------------	--

1.5.2. Incluir cláusulas relativas al uso no sexista del lenguaje en las contrataciones realizadas desde el Ayuntamiento

Revisar y adecuar los pliegos y objetos de los contratos realizados desde el Ayuntamiento incluyendo cláusulas específicas para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos escritos o gráficos elaborados por las personas o entidades adjudicatarias	Todas las áreas	2024 - 2027	Nº de contratos que incluyen cláusulas sobre el uso no sexista del lenguaje, por tipo de cláusula. % de contratos que incluyen cláusulas sobre el uso no sexista del lenguaje frente al total de contratos elaborados por cada Área
---	-----------------	-------------------	--

1.5.3. Desarrollar e implantar procesos de reflexión sobre modelos de liderazgo transaccional y modelos de gestión que promuevan el cuidado

Poner en marcha un grupo de trabajo integrado por personal técnico y político de distintas áreas destinado a reflexionar y a consensuar un modelo de liderazgo que promueva el cuidado, y asesorar en la materia a las personas con responsabilidad de gestión de equipos.	Recursos Humanos Política Feminista	2023 - 2027	Asistencia técnica contratada Asesoramiento realizado
--	---	-------------------	--

1.5.4. Realizar grupos de trabajo, dinámicas o procesos para la mejora del clima laboral y el desarrollo de modelos de gestión de las relaciones basados en el cuidado mutuo

Tras el proceso de reflexión sobre modelos de liderazgo y gestión, trasladar los modelos consensuados a la plantilla, mediante la creación de grupos, dinámicas o procesos	Recursos	2023	Nº de medidas diseñadas de mejora del clima laboral y modelos de gestión
	Humanos		
	Política	-	
	Feminista	2027	

1.5.5. Asegurar un uso no sexista de textos y materiales gráficos

Diseñar un protocolo o procedimiento de revisión y/o consulta sobre la producción de materiales escritos o gráficos disponible para el conjunto de la plantilla. Difundir entre la plantilla guías para el uso no sexista del lenguaje e imágenes	Política	2023	Protocolo elaborado Guías difundidas
	Feminista	-	
		2027	

1.5.6. Actualizar o realizar un nuevo manual de acogida para el personal de nueva incorporación

Actualizar o realizar un nuevo manual de acogida, incluyendo en él el presente plan, el plan de igualdad, medidas de conciliación, recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje y otra documentación que se considere de interés. Informar a las nuevas incorporaciones de la existencia de dicho manual y ponerlo a disposición del conjunto de la plantilla	Recursos	2023	Manual de acogida actualizado
	Humanos		
	Política		
	Feminista		

1.5.7 Dotar al personal del Área De Recursos Humanos de los conocimientos necesarios para la implantación y desarrollo de unas políticas de gestión de personal con perspectiva de género

Realizar formación específica en materia de igualdad para el personal del Área de Recursos Humanos, relacionada con inclusión de la perspectiva de género en su sector: gestión de recursos humanos desde la perspectiva de género, valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, relación entre salud laboral e igualdad entre mujeres y hombres, planes de formación con perspectiva de género, etc.

Monitorización y seguimiento de las novedades en materia legislativa y de herramientas relacionadas con la gestión de personas con perspectiva de género

Recursos Humanos	2023	Nº de formaciones y temática de las mismas
	-	Nº de personas que acuden a la formación
	2027	desagregadas por sexo

1.5.8 Sistematizar en una base de datos todos los datos relativos a la plantilla

Realizar y mantener actualizada una base de datos que incluya todos los datos relativos a la plantilla, que permita consultar y monitorizar la información de las personas empleadas en el Ayuntamiento conforme al Real Decreto 902/2020. Para ello, se pueden utilizar las [herramientas propuestas y diseñadas](#) desde el Ministerio de Igualdad

Recursos Humanos	2024	Base de datos realizada
	-	
	2027	

2. SISTEMAS DE ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

2.1. Incluir la perspectiva de género en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga

2.1.1. En los temarios de los procesos selectivos de acceso y promoción al empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga, incorporar contenidos que aseguren el conocimiento en materia de igualdad de mujeres y hombres

Revisar y en su caso, adecuar los temarios de las convocatorias de empleo público para que incluyan contenidos en materia de igualdad adaptados a cada puesto, previa consulta con el Área de Política Feminista	Recursos Humanos Política Feminista	2023 - 2027	Nº y % con respecto al total anual, de bases generales de acceso y promoción al empleo público, que incorporan contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres
--	--	-------------------	--

2.1.2. Asegurar una composición paritaria de los tribunales de acceso y promoción al empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga

Incluir en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas, tal y como establece la Ley 4/2005	Recursos Humanos	2023 - 2027	Nº y % con respecto al total anual, de tribunales de valoración de proceso de acceso y promoción al empleo público con representación de al menos un 40% de cada uno de los dos sexos.
---	------------------	-------------------	--

2.1.3. En las bases generales de los procesos de acceso y promoción al empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga, incluir una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su presencia sea inferior al 40%, salvo que concurren en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo

En las bases de los procesos de acceso, selección y promoción profesional, incluir la cláusula prevista en el artículo 20 de la Ley 4/2005, por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurren en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo

Recursos Humanos	2023	Nº y % con respecto al total anual, de bases generales de acceso y promoción al empleo público, que incorporan cláusula de desempate.
	-	
	2027	

2.1.4. Tener en cuenta el porcentaje de masculinización del Área al definir el sistema de acceso a un puesto de trabajo

Al definir el sistema de acceso a un puesto de trabajo, tener en cuenta el porcentaje de masculinización del Área, fomentando la oposición abierta frente al concurso-oposición en los puestos de áreas y/o ámbitos masculinizados

Recursos Humanos	2023	Nº puestos en la RPT en los que se modifica el sistema de acceso.
	-	
	2027	

2.1.5. Realizar una evaluación previa de impacto de género de las bases generales de los procesos de acceso y promoción al empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga, con el asesoramiento del Área de Política Feminista

Diseñar una herramienta que permita la evaluación previa del impacto de género para poder utilizarla de forma sistemática en la evaluación de los procesos de acceso y promoción al empleo público. Esta herramienta permitirá evaluar el impacto potencial en la situación de las mujeres y en la de los hombres, analizando si lo establecido en las bases puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad. En función de la evaluación de impacto realizada, incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos, tal y como se indica en el artículo 19 de la Ley 4/2005.

Recursos Humanos	2024	Asistencia técnica contratada para la elaboración de la herramienta de evaluación de impacto de género
	- 2027	Nº y % con respecto al total anual, de bases generales de acceso y promoción al empleo público, que incorporan una evaluación previa de impacto de género.

2.1.6. Garantizar un uso de lenguaje inclusivo y no sexista del lenguaje en las bases de las convocatorias de empleo público

Revisar y en su caso, modificar las bases y publicaciones relacionadas con las ofertas públicas de empleo del Ayuntamiento para garantizar que el uso del lenguaje sea inclusivo y no sexista, evitando utilizar el masculino genérico para referirse al puesto, a las personas candidatas, etc.

Recursos Humanos	2023	Nº y % con respecto al total de bases que hacen un uso no sexista del lenguaje
	- 2027	

2.2. Prevenir la discriminación indirecta de las mujeres en el acceso y promoción al empleo público.

2.2.1. Valorar en los baremos de méritos de experiencia profesional, cuando la normativa así lo permita, el tiempo en situación de excedencia por cuidado de familiares, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos de maternidad y paternidad o conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las candidatas hayan hecho uso de permisos o excedencias por razón de violencia machista

Establecer previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género, tal y como indica la Ley 4/2005 en su artículo 20.

		Nº y % con respecto al total anual, de bases generales de acceso y promoción al empleo público, que consideran la valoración de baremos de méritos conforme al art. 20 de la Ley 4/2005
Recursos Humanos	2023	
	2027	

2.2.2. Dispensa de la debida protección a la maternidad, en los procesos de acceso y promoción al empleo público del Ayuntamiento de Arrigorriaga, tanto en sus periodos prenatales como postnatales, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo

Siguiendo el artículo 20 de la Ley 4/2005, se deben establecer medidas organizativas necesarias para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo. Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto

		Nº y % con respecto al total anual, de bases generales de acceso y promoción al empleo público, que consideran la dispensa a la protección de maternidad.
Recursos Humanos	2023	-
	2027	

3. FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
3.1. Introducir la perspectiva de género en los contenidos de la formación del Ayuntamiento de Arrigorriaga.			
3.1.1. Elaborar un Plan de Formación del Ayuntamiento de Arrigorriaga introduciendo la perspectiva de género			
Elaborar un Plan de Formación del Ayuntamiento de Arrigorriaga desde la perspectiva de género y asegurando la coordinación entre este documento, el presente plan, el IV Plan y los posteriores planes para la igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Arrigorriaga	Recursos Humanos	2025 - 2027	Plan de formación elaborado Nº de medidas con perspectiva de género introducidas en el Plan de Formación del Ayuntamiento de Arrigorriaga
3.1.2. Monitorizar anualmente el grado de satisfacción de necesidades formativas en el Ayuntamiento de Arrigorriaga			
Monitorizar anualmente el grado de satisfacción de necesidades formativas en el Ayuntamiento de Arrigorriaga, realizando encuestas sobre necesidades formativas desagregadas por sexo, diseñando medidas para que accedan a la realización de la misma los puestos de trabajo no informatizados	Recursos Humanos	2023 - 2027	Nº de necesidades formativas identificadas desagregadas por sexo
3.1.3. Incluir la perspectiva de género en las formaciones organizadas relacionadas con la gestión de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Arrigorriaga			
Asegurar que las formaciones organizadas desde el Ayuntamiento integren la perspectiva de género, introduciendo en los procesos de contratación de las formaciones, cláusulas para la igualdad: en el objeto del contrato, para asegurar un contenido con perspectiva de género, y en las especificaciones técnicas, requiriendo una adecuada capacitación por parte de las personas que imparten los cursos.	Recursos Humanos	2024 - 2027	Nº de cláusulas con perspectiva de género introducidas en las formaciones organizadas desde el Ayuntamiento de Arrigorriaga

3.1.4. Realizar formaciones sobre igualdad e incorporación de la perspectiva de género adaptadas a las características y funciones de los distintos puestos de trabajo del Ayuntamiento de Arrigorriaga

Realizar formaciones específicas y adaptadas a las características de los distintos puestos de trabajo sobre la inclusión de la perspectiva de género en su ámbito y su aplicación práctica	Recursos Humanos	2023 - 2027	Nº de personas que acuden a la formación desagregada por sexo Nº de formaciones realizadas, desagregadas por puesto y sexo. Nº de horas de formación desagregadas por puesto y sexo. Grado de satisfacción de las personas participantes por aspectos valorados, puesto y sexo.
---	------------------	-------------	--

3.1.5. Realizar cursos de formación sobre uso no sexista del lenguaje y las imágenes dirigidos a toda la plantilla.

Realizar cursos de formación sobre uso no sexista del lenguaje y e imágenes dirigidos a toda la plantilla especialmente enfocados a detectar, eliminar y prevenir los comentarios sexistas en la comunicación informal del Ayuntamiento de Arrigorriaga	Participación y Comunicación	2023	Nº de personas que acuden a la formación desagregada por sexo. Nº de formaciones realizadas
---	------------------------------	------	--

3.2. Asegurar la igualdad de género en la información y el acceso a la formación para la capacitación del desempeño en el puesto de trabajo

3.2.1. Diseñar medidas para facilitar que las personas puedan acceder a la formación, con independencia de su puesto y categoría profesional

Tener en cuenta las distintas características de los puestos de trabajo, como horarios, categoría, a la hora de plantear programas de formación. Diseñar medidas para favorecer que los puestos de atención al público puedan mejorar el acceso a la formación.	Recursos Humanos	2024	Nº de medidas diseñadas
---	------------------	------	-------------------------

3.2.2. Recoger las necesidades formativas de la plantilla, incluyendo medidas específicas para recoger las necesidades de los puestos no informatizados

<p>Realizar una encuesta interna, diseñando medidas para el acceso a la misma a los puestos de trabajo no informatizados, para conocer las necesidades formativas de la plantilla. Analizar los resultados obtenidos desde la perspectiva de género</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>2023 - 2024</p>	<p>Nº de necesidades y demandas de formación desagregadas por sexo</p>
---	-------------------------	----------------------------	--

4. GESTIÓN DE SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

4.1. Introducir la perspectiva de género en las herramientas de gestión de la salud en el ámbito de trabajo

4.1.1. Introducir cláusulas para la igualdad en la contratación de los servicios relacionados con la gestión de la salud y los riesgos psicosociales

Introducir cláusulas para la igualdad en la contratación de los servicios relacionados con la gestión de la salud y los riesgos psicosociales, de modo que se introduzcan cláusulas tanto en el objeto de contrato, para asegurar que incorpora la perspectiva de género al diagnóstico y a la adopción de medidas, como en las condiciones de ejecución, para asegurar que en el equipo responsable hay personas expertas en la materia con capacitación y experiencia suficiente

Recursos
Humanos

2024
-
2027

Nº de cláusulas con perspectiva de género introducidas en la contratación de los servicios relacionados con la gestión de la salud y los riesgos psicosociales
Nº de medidas específicas asociadas al resultado del diagnóstico

4.1.2. Incorporar la perspectiva de género tanto durante el diagnóstico de riesgos psicosociales, como durante el planteamiento de medidas correctoras

Incorporar la perspectiva de género tanto durante el diagnóstico de riesgos psicosociales, como durante el planteamiento de medidas correctoras, mediante un análisis desagregado por sexo en el primer caso y un planteamiento de medidas específicas asociadas al resultado del diagnóstico, en el segundo, con la finalidad de detectar y corregir posibles diferencias entre mujeres y hombres

Recursos
Humanos

2024
-
2027

Diagnóstico de riesgos psicosociales realizado
Análisis desagregado por sexo realizado
Nº de medidas específicas asociadas al resultado del diagnóstico

4.1.3. Elaborar un Plan de Riesgos Laborales con perspectiva de Género			
Integrar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Riesgos Laborales	Recursos Humanos	2024 - 2027	Plan de Riesgos Laborales elaborado Nº de medidas con perspectiva de género en la creación del Plan de Riesgos Laborales
4.1.4. Mejorar el conocimiento relativo a la relación entre salud, riesgos laborales y género			
Sensibilizar al conjunto de la plantilla, mediante acciones informativas, formativas o divulgativas, sobre las diferencias entre mujeres y hombres en materia de seguridad laboral	Recursos Humanos	2024	Nº de acciones de sensibilización realizadas Nº de personas impactadas por las acciones desagregado por sexo

5. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA.

5.1. Introducir la perspectiva de género en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

5.1.1. Cuando se realice la contratación de la empresa que realice la valoración de puestos trabajo, introducir cláusulas que garanticen que se incorporara la perspectiva de género.

En la contratación de la empresa que realice la valoración de puestos trabajo, introducir cláusulas que garanticen que se incorporara la perspectiva de género tanto en el objeto del contrato, como en las especificaciones técnicas de personal, asegurando la participación de personas con capacitación y experiencia en igualdad

Recursos	2025	Cláusulas introducidas
Humanos	-	
	2027	

5.2. Incrementar la transparencia retributiva

5.2.1. Recoger los datos sobre retribución en base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y hacer públicas las retribuciones diferenciadas por sexo

Recoger los datos sobre retribución en base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y hacer públicas las retribuciones diferenciadas por sexo

Recursos	2024	Nº de datos recogidos
Humanos	-	
	2027	

6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE			
6.1. Incrementar los datos disponibles con respecto a las necesidades y usos de las medidas para la conciliación de la plantilla del Ayuntamiento de Arrigorriaga			
6.1.1. Recoger en la base de datos de personal, las cargas de cuidado de la plantilla, no sólo de menores dependientes, sino también de mayores y personas con diversidad funcional			
<p>Recoger en la base de datos de personal, las cargas de cuidado de la plantilla, no sólo de menores dependientes, sino también de mayores y personas con diversidad funcional , con la finalidad de evaluar y analizar desde la perspectiva de género la relación entre las cargas de cuidados y el uso de las medidas de conciliación</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>2024</p>	<p>Nº de datos recogidos de las cargas de cuidado de la plantilla, desagregadas por área y sexo</p>
6.1.2. Incluir en la base de datos de personal, un registro de permisos, licencias y excedencias utilizadas, así como de las medidas de flexibilidad horaria y espacial y el motivo por el que se acogen a las medidas			
<p>Incluir en la base de datos de personal, un registro de permisos, licencias y excedencias utilizadas, así como de las medidas de flexibilidad horaria y espacial. Recoger en esta base de datos el motivo por el que se acogen a las medidas</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>2024</p>	<p>Nº de datos de permisos, licencias y excedencias, desagregadas por sexo</p>
6.1.3. Elaborar una guía de medidas de conciliación disponibles en formato electrónico y papel o enviar a la plantilla el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo			
<p>Elaborar una guía en la que se recojan las medidas de conciliación disponibles en formato electrónico y papel o enviar a la plantilla el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo. Informar a la plantilla de los cambios que se realicen en esta materia.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>2025</p>	<p>Guía de medidas de conciliación elaborada o Acuerdo Regulador Difundido Nº de personas que han sido informadas</p>

6.2 Mejorar las medidas de conciliación del Ayuntamiento			
6.2.1. Realizar una encuesta interna sobre las necesidades en materia de conciliación de la plantilla, desagregando los datos por sexo			
Realizar una encuesta interna, diseñando medidas para el acceso a la misma a los puestos de trabajo informatizados, para conocer las necesidades de la plantilla en materia de conciliación. Analizar los resultados obtenidos desde la perspectiva de género para poder detectar y corregir posibles desigualdades entre mujeres y hombres	Recursos Humanos	2024	Encuesta realizada Nº de participantes desagregados por sexo
6.2.2. Iniciar un proceso para consensuar mejoras en las medidas de conciliación			
Crear un grupo de trabajo cuya finalidad sea consensuar mejoras en las medidas de conciliación del Ayuntamiento.	Recursos Humanos	2024 - 2027	Grupo puesto en marcha Nº de medidas diseñadas
6.3. Aumentar el conocimiento de la plantilla con respecto a las medidas para la conciliación disponibles.			
6.3.1. Realizar formaciones sobre la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de criaturas, mayores y personas dependientes y medidas para la conciliación disponibles, especialmente dirigidas a los hombres con cargas de cuidado			
Organizar formaciones desde el Ayuntamiento de Arrigorriaga en esta materia, o informar a la plantilla, especialmente a los hombres, sobre los cursos organizados desde IVAP, Gizonduz u otros organismos en materia de nuevas masculinidades, promoviendo su participación en los mismos	Política Feminista	2025	Nº de formaciones sobre la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado Nº de personas que realizan las formaciones desagregadas por sexo

6.3.2. Dar a conocer las medidas para la conciliación entre la plantilla del Ayuntamiento

Dar a conocer las medidas de conciliación existentes, asegurando la difusión de la información de modo homogéneo en todo el Ayuntamiento de Arrigorriaga, independientemente del grado de informatización de los puestos de modo que su conocimiento no dependa de la labor de sindicatos ni compañeras o compañeros

Recursos Humanos	2025	Nº de personas informadas, desagregado por sexo y área
------------------	------	--

6.4. Promover formas de organización del trabajo que faciliten la conciliación entre la vida laboral y la vida personal

6.4.1. Realizar grupos de formación acción entre personal directivo y responsables de implantación de medidas de conciliación y flexibilización de los tiempos de trabajo, en el que participen todas las áreas, para homogeneizar el tratamiento de la difusión y el acceso a las medidas de conciliación, estableciendo criterios objetivos y transparentes

Realizar grupos de formación-acción destinados integrar la perspectiva de género y de cuidados en los procesos de organización del trabajo, fomentando, promoviendo y explorando formas de organización que faciliten la conciliación como pueden ser; flexibilización horaria, favorecer el teletrabajo en aquellos puestos en los que la prestación de servicios lo permita, realización de reuniones en horarios que permitan la conciliación, etc.

Recursos Humanos	2025	Nº de formaciones entre personal directivo y responsables de implantación de medidas de conciliación. Nº de personas desagregadas por área y sexo
------------------	------	--

7. LUCHA CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS			
7.1. Mejorar las medidas de protección para mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Arrigorriaga que enfrentan violencias machistas.			
7.1.1 Difundir e informar a la plantilla sobre las medidas de protección para las mujeres que enfrentan violencias machistas			
Difundir e informar a la plantilla sobre las medidas de protección para las mujeres que enfrentan violencias machistas previstas en el convenio y la legislación vigente	Recursos Humanos	2023	Medidas difundidas
7.2. Consolidar y comunicar las medidas de protección frente al acoso sexual y sexista.			
7.2.1. Definir las personas responsables de la implantación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo			
Definir y designar las personas responsables de la implantación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y la persona de contacto y el mail de contacto al que enviar las solicitudes de revisión de casos y aprobar el documento	Recursos Humanos Política Feminista	2023	Personas responsables de la implantación del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y Sexista nombradas
7.2.2. Anualmente, realizar formaciones y/o acciones de difusión sobre los contenidos del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo			
Anualmente, realizar formaciones y/o acciones de difusión sobre los contenidos del protocolo, los comportamientos que son constitutivos de acoso y las consecuencias, así como cómo actuar en caso de acoso sexual o sexista y en caso de tener conocimiento de una situación de violencia machista en el ámbito laboral	Recursos Humanos Política Feminista	2023 - 2027	Nº de medidas de formación realizadas sobre los contenidos del protocolo, los comportamientos que son constitutivos de acoso y las consecuencias de personas asistentes por sexo

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de la plantilla según sexo. Base 80	26
Gráfico 2: Distribución de la plantilla según rango de edad. Porcentajes. Base 80	27
Gráfico 3: Distribución de la plantilla según rango de edad y sexo. Base 80	27
Gráfico 4: Distribución de la plantilla según antigüedad. Base 80	28
Gráfico 5: Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo. Base 80	28
Gráfico 6: Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo. Porcentajes intragénero. Base 80	29
Gráfico 7: Distribución de la plantilla según sexo y categoría. Base 79	31
Gráfico 8: Personal de la plantilla según relación laboral. Base 80	32
Gráfico 9: Personal de la plantilla según relación laboral y sexo. Cifras absolutas. Base 80	32
Gráfico 10: Respuesta a la pregunta 20 del cuestionario online "¿Consideras que tienes acceso a formación suficiente para mantener actualizadas tus capacidades para desempeñar tu puesto de trabajo?"	42
Gráfico 11: Respuesta a la pregunta 21 del cuestionario online "¿Consideras que tienes acceso a formación suficiente para incrementar o mejorar tus capacidades y acceder así a una promoción en tu puesto de trabajo?"	42
Gráfico 12: Respuesta a la pregunta 21 del cuestionario online: "¿Consideras que las formaciones que has recibido tenían en cuenta la perspectiva de género, aunque no fueran relativas a la igualdad?"	43
Gráfico 13: Respuesta a la pregunta 22 del cuestionario online: "¿Consideras que tienes acceso a formación suficiente introducir la perspectiva de género en tu puesto de trabajo?". Porcentajes	44
Gráfico 14: Respuestas a la pregunta 32 del cuestionario online "¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?" Porcentajes intragénero	61
Gráfico 15: Respuesta a la pregunta del cuestionario online: "¿Crees que es necesario un plan de igualdad interno en el Ayuntamiento?"	63
Gráfico 16: Respuestas a la pregunta nº13 del cuestionario online "¿Qué tres ámbitos crees que deberían ser prioritarios en el plan de igualdad?". Multirespuesta	64

Gráfico 17: Respuestas a la pregunta nº13 del cuestionario online "¿Qué tres ámbitos crees que deberían ser prioritarios en el plan de igualdad?", desagregadas por sexo. Cifras absolutas.....	64
Gráfico 18: Respuestas a la pregunta nº13 del cuestionario online "¿Qué tres ámbitos crees que deberían ser prioritarios en el plan de igualdad?". Porcentajes intragénero.....	65
Gráfico 19: Respuestas a la pregunta nº38 del cuestionario online "¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en el Ayuntamiento por razón de sexo?"	75
Gráfico 20: Respuestas a la pregunta nº42 del cuestionario online "¿Has sufrido alguna vez abuso de poder por parte de alguna persona del Ayuntamiento?"	75