



PLAN IGUALDAD INTERNO AYUNTAMIENTO SANTURTZI

2025 - 2029

SANTURTZI
udala - ayuntamiento



ÍNDICE

01.	INTRODUCCIÓN	3
02.	MARCO LEGAL	4
03.	PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	6
04.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
05.	PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y RESUMEN DE LA AUDITORÍA SALARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD	8
06.	OBJETIVOS A ALCANZAR	12
07.	DESCRIPCIÓN, CALENDARIO, RESPONSABLES E INDICADORES DE LAS MEDIDAS CONCRETAS.....	13
08.	MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS	26
	GRUPO OPERATIVO	26
	RECURSOS.....	26
	HERRAMIENTAS PARA EL PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	27
09.	PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	28
10.	ANEXO I. MARCO LEGAL	29

01. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

¿Por qué es pertinente en la administración pública?

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

02. MARCO LEGAL¹

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

03. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Para la ejecución de este Plan se ha constituido una comisión negociadora integrada por las Concejalías de Personal e Igualdad, así como la Técnica de Igualdad, letrada del Área de Secretaría y Servicios Generales y Miembros del Comité de Personal del Ayuntamiento.

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

Las principales funciones de la Comisión han sido:

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

04. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal y territorial

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

Ámbito temporal

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

05. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y RESUMEN DE LA AUDITORÍA SALARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD

a) Información general

- La proporción de mujeres y hombres que forman parte del Ayuntamiento de Santurtzi a 31 de diciembre de 2022 es de 50% mujeres y 50% hombres, esto es una proporción 50/50.
- La edad media de la plantilla del Ayuntamiento es de 48 años, siendo la misma tanto para mujeres como para hombres.
- En referencia a la Antigüedad, hay más mujeres que hombres con menos de 1 año de antigüedad. Lo mismo ocurre con quienes tienen entre 6 y 10 años. En el resto de franjas los datos muestran similitudes entre mujeres y hombres.
- El análisis según departamentos arroja información sobre la segregación horizontal. RRHH y Seguridad Ciudadana tiene 1/3 de la plantilla total del Ayuntamiento, pero la proporción de mujeres está por debajo de la proporcionalidad general, siendo el departamento que tiene casi la mitad de los hombres de la plantilla del Ayuntamiento. Le sigue Cultura, Euskera y Deportes, donde la presencia de mujeres es ligeramente superior, siendo el Área con un mayor número de mujeres. El Área con un menor número de personas es Alcaldía y Participación Ciudadana, y la proporcionalidad de mujeres está 25 puntos por encima de la de los hombres.
- En cuanto a la Clasificación por Grupos, La mitad de la plantilla está en el Grupo C1. Las mujeres se reparten entre el A2 y el C1, y los hombres están sobre todo en el C1. En A1, A2, y C2 la presencia de mujeres es mayor. En B, C1, y AP es mayor la presencia de hombres. No hay equilibrio en ninguno de los grupos.
- Atendiendo a la misma información según áreas, se aprecia que, en Acción Social e Igualdad, la mayor parte de la plantilla es A2, siendo una clasificación ocupada únicamente por mujeres. En C1 y C2 la presencia de mujeres es menor que la de los hombres. Y A1 está ocupado por una mujer.
- Partiendo del hecho objetivo de que las mujeres acceden en menor medida al mercado laboral, cuando añadimos otras variables (intersecciones), este acceso

se vuelve más dificultoso. En este sentido, en la recogida de información se pregunta sobre la existencia de personas extranjeras y personas con diversidad funcional. Se recoge el dato respecto a las personas con diversidad funcional, habiendo 3 hombres y 1 mujer entre el personal funcionario. La mujer tiene Grupo AP y los hombres C2 y C1.

b) Condiciones de trabajo

El objetivo de este análisis es identificar posibles desigualdades con relación a las condiciones de trabajo relacionadas con la vinculación de mujeres y hombres.

Los datos muestran la siguiente información:

- La mayor parte de la plantilla es personal funcionario, habiendo equilibrio entre mujeres y hombres.
- En el resto de los tipos de vinculación, la presencia de ellas es superior que la de ellos.

Si seleccionamos el dato de las personas que tienen menos de 5 años de antigüedad, y lo cruzamos con la vinculación, los datos resultantes son los siguientes:

- Quienes tienen menos de 5 años es funcionariado mayoritariamente, tanto en mujeres como en hombres.
- Hay más mujeres laborales que hombres.

En cuanto al personal laboral, los contratos son los siguientes:

- Destaca que el 44% tiene un tipo de contrato indefinido a tiempo completo.
- Las mujeres además tienen contrato de interinidad.
- Ellos además Indefinido a tiempo parcial.

c) Selección, Contratación y Promoción interna

En cuanto a los procesos de selección tanto internos como externos, se señala que no se dispone de información numérica sobre el nº de candidaturas de mujeres y hombres en el último año. Por lo que, para futuros Planes, sería interesante recoger este dato.

d) Formación

En lo que a formación se refiere, al igual que en los procesos de selección interna y externa, no se dispone de información en la materia. No obstante, preguntadas concretamente sobre formación en materia de igualdad, mientras que las mujeres afirman haber recibido este tipo de formación, los hombres lo hacen en menor medida.

e) Auditoría salarial

- ▶ Analizando los salarios percibidos por la plantilla según sexo, se aprecia que el Ayuntamiento parte de una brecha general del 9,3% en la media, y 8,8% en la mediana (a favor de los hombres).
- ▶ El nivel donde hay una mayor distancia es en el A1, con una brecha que casi llega al 28%. En el B también se percibe una brecha elevada, aunque no llega al 25%.
- ▶ Teniendo en cuenta el Complemento Personal Transitorio, se aprecian distancias mayores en la media, y a favor de las mujeres en A1, C1 y C2, y favor de los hombres en A2. La mediana no aporta valores, lo que significa que el importe del Complemento Personal Transitorio impacta a un menor número de personas.
- ▶ Se ve la necesidad de realizar una nueva valoración laboral incorporando factores con perspectiva de género. Los factores relevantes desde el punto de vista de género son la valoración del bienestar emocional y social, el esfuerzo emocional asociado al estrés en las relaciones interpersonales, la empatía, y la atención al bienestar de otras personas. Estos factores son fundamentales para asegurar un entorno de trabajo inclusivo e igualitario.

f) Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar

Si atendemos a la realidad de los cuidados destaca la alta presencia de mujeres y hombres sin hijas e hijos. El resto de tendencias son similares, y destaca que son ellos quienes tienen un mayor número de hijos.

En relación al mismo dato, de quienes tienen hijas e hijos, menos de la mitad de las mujeres tiene menores de 12 años, frente a más de la mitad de los hombres en la misma situación.

5 mujeres y 3 hombres se han acogido a medidas de conciliación tanto guardas legales como excedencias.

g) Seguridad y Riesgos Laborales

Tal y como se recoge en el convenio Udalhitz, las Administraciones Públicas tienen que garantizar entornos seguros y libres de acosos sexual o por razón de sexo para su plantilla. Asimismo tiene que garantizar la existencia de protocolos de atención en esta materia. El Ayuntamiento dispone de uno interno que será revisado durante la vigencia del presente Plan.

06. OBJETIVOS A ALCANZAR

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

Los programas son: ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN, PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y LA COMUNICACIÓN IGUALITARIA, PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS DEL AYUNTAMIENTO Y LUCHA CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS.

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

PROGRAMA 1: ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN

1. Garantizar una estructura interna que impulse la implantación del Plan

PROGRAMA 2: PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y LA COMUNICACIÓN IGUALITARIA

2. Seguir impulsando relaciones laborales igualitarias
3. Formación: Impulsar sensibilización en materia de igualdad
4. Disponer de información municipal útil con perspectiva de género: Vigilancia de Indicadores

PROGRAMA 3: PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE PERSONAL

5. Valoración de Puestos.
6. Establecer las medidas necesarias para garantizar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
7. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación y promoción del personal.
8. Favorecer la transparencia salarial

PROGRAMA 4: LUCHA CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

9. Impulsar un entorno de trabajo respetuoso, saludable y responsable

07. DESCRIPCIÓN, CALENDARIO, RESPONSABLES E INDICADORES DE LAS MEDIDAS CONCRETAS

PROGRAMA 1: ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO					INDICADORES
			25	26	27	28	29	
1. Garantizar estructuras internas que impulse el Plan de Igualdad.	a. Definir formalmente la Constitución, funcionamiento y definición de objetivos del Grupo Operativo de Igualdad. Descripción: Definir los objetivos, funciones y competencias del Grupo Operativo y de la Comisión de Igualdad.	RRHH						Número de comunicaciones del Plan
	b. Garantizar un seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad.	RRHH						Dos veces al año

	<p>Descripción: Elaborar anualmente un Plan Operativo y una Memoria sobre el nivel de ejecución del Plan de Igualdad.</p>	<p>Igualdad</p>						<p>Participación por sexo Nivel de satisfacción según sexo</p>
--	---	-----------------	--	--	--	--	--	--

PROGRAMA 2: PROMOCIÓN DE LA CULTURA Y LA COMUNICACIÓN IGUALITARIAS

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	25	26	27	28	29	INDICADORES
2. Seguir impulsando relaciones laborales igualitarias	c. Comunicar a través de reuniones generales de coordinación las acciones del plan interno de igualdad. Descripción: explicar las acciones del plan interno, recoger y valorar las aportaciones del personal.	RRHH						Número de comunicaciones del Plan
3. Formación: Impulsar sensibilización en materia de igualdad	d. Organizar y promover que el personal municipal reciba formación en materia de igualdad Descripción: Cada año se organizará al menos una formación en materia de igualdad dirigida al personal municipal. Específicamente se formará al personal del Área de RRHH y Seguridad Ciudadana para la	RRHH Igualdad						Una formación anual Participación por sexo Satisfacción por sexo

	implantación y desarrollo de unas políticas de gestión de personal con perspectiva de género							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	25	26	27	28	29	INDICADORES
4. Disponer de información municipal útil con perspectiva de género: Vigilancia de Indicadores	e. Identificación de una batería de indicadores de género a recoger anualmente. Descripción: Se recogerán los siguientes indicadores por sexo: Puestos de trabajo; niveles; nuevos contratos; promociones; formación en igualdad; diversidad; permisos y licencias y contratación externa.	RRHH Igualdad						Recopilación de indicadores de género
	f. Difundir el Plan de Igualdad tanto interna como externamente. Descripción: Recoger el Plan de Igualdad Interno en la web municipal. a la página web municipal	RRHH						Plan difundido

PROGRAMA 3: PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS MUNICIPALES

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE						INDICADORES
			25	26	27	28	29	
5. Valoración de Puestos.	<p>g. Elaborar una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género y actualizar y aprobar la RPT conforme a la valoración para garantizar la perspectiva de género. Descripción: Valorar los puestos de trabajo municipales determinando el concepto "valor" desde una perspectiva de género.</p>	<p>RRHH Delegados y delegadas sindicales</p>						<p>Valoración realizada Puestos revalorizados</p>
	<p>h. 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 permiso de maternidad y paternidad o conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las candidatas hayan</p>	<p>RR.HH</p>						

	hecho uso de permisos o excedencias por razón de violencia machista.						
6. Establecer las medidas necesarias para garantizar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	i. Recopilación y Difusión mediante Decreto (o forma jurídica similar) de todas las medidas de conciliación existentes en el Ayuntamiento de Santurtzi y procedimiento para solicitarlas.	RRHH Comisión de Igualdad					Comunicar una vez al año
	j. Medir mediante encuesta la evolución del grado de conocimiento y satisfacción del personal con las medidas de conciliación. Descripción: diseño de la encuesta para recoger el grado de satisfacción, necesidades y propuestas con la conciliación.	RRHH Comisión de Igualdad					Encuesta anual Propuestas identificadas
	k. Proponer nuevas medidas de conciliación. Descripción: Analizar la viabilidad de las propuestas recogidas en la encuesta y abordar nuevas medidas para incorporarlas a la guía de difusión	RRHH Comisión de Igualdad					Nuevas medidas solicitadas según sexo.

7. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación y promoción del personal.	l. Elaborar un check list para incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación de personal. Descripción: Redactar un documento para revisar cada proceso con criterios de igualdad. Por ejemplo, revisar si el tema de la igualdad está incluido en las oposiciones, lenguaje inclusivo, etc.	RR.HH Igualdad					Uso de la lista de control Criterios de igualdad que se aplican
	m. Asegurar tribunales paritarios en los procesos de selección y promoción. Descripción: Existencia de personas de ambos sexos en los procesos de contratación tanto interna como externa.	RRHH					Existencia de ambos sexos en los tribunales.
	n. Dispensar de la debida protección a la maternidad, en los procesos de acceso y promoción al empleo público del Ayuntamiento de Santurtzi, tanto en sus periodos prenatales como postnatales, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo.	RRHH					Acción realizada (si/no)

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	25	26	27	28	29	INDICADORES
8. Favorecer la transparencia salarial	o. Realizar un registro salarial anual y analizar la brecha salarial. Descripción: Actualizar anualmente la excell con la que se ha realizado el diagnóstico y elaborar las tablas salariales.	RRHH Representación sindical						Realizar un registro salarial anual

PROGRAMA 4: LUCHA CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	25	26	27	28	29	INDICADORES
9. Impulsar un entorno de trabajo respetuoso, saludable y responsable	<p>p. Revisar en el análisis de riesgos psicosociales la integración de la perspectiva de género.</p> <p>Descripción: Asegurar que los datos se analizan desde la perspectiva de género y se definen mejoras con perspectiva de género</p>	<p>RRHH</p> <p>Comisión de Igualdad</p>						Inclusión de la perspectiva de género en el estudio
	<p>q. Organizar actividades que mejoren el clima laboral y la salud emocional de las trabajadoras y los trabajadores.</p> <p>Descripción: organizar una actividad todos los años.</p>	<p>RRHH</p> <p>Delegadas y delegados sindicales</p>						Participación según sexo
	<p>r. Revisar el Protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como ante todas las formas de violencia y discriminación que se produzcan en el entorno laboral.</p>	<p>RR.HH</p>						Documento del Protocolo

	<p>Descripción: Obtener y adaptar los diferentes modelos a la realidad municipal.</p>						
	<p>s. Difundir el protocolo a todo el personal garantizando la sensibilización, prevención y detección. Incluir una copia del Protocolo en el Plan de Acogida.</p> <p>Descripción: Crear dentro del Lanzador Municipal una pestaña referente al Protocolo con toda la documentación e indicaciones de cómo actuar. Darlo a conocer a todo el personal y el nuevo.</p>	<p>RRHH Delegadas y delegados sindicales</p>					<p>Difusión anual</p>
	<p>t. Reflexionar periódicamente con el personal municipal sobre la seguridad de los espacios de trabajo e identificar espacios inseguros.</p> <p>Descripción: Cada dos años se organizará una reunión para</p>	<p>RR.HH Igualdad Obras y Servicios</p>					<p>Bianual Elaborar un documento</p>

	recoger las necesidades y propuestas con responsables de áreas.						
	u. Formar a la plantilla sobre la realidad del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	RR.HH					Formación impartida
	v. Constituir una Asesoría Confidencial y capacitarla para canalizar las situaciones de conflicto.	RR.HH					Asesoría Confidencial creada

08. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS

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

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

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

GRUPO OPERATIVO

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

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

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

RECURSOS

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

HERRAMIENTAS PARA EL PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

09. PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Este plan de igualdad podrá modificarse en los siguientes casos:

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

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

10. ANEXO I. MARCO LEGAL

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

INTERNACIONAL

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

EUROPEO

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, 1950. Anual. El artículo 14 prohíbe la discriminación por razón de sexo y crea el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Estrasburgo).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957). Por la cual se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 del texto se refiere al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 114 (antiguo artículo 119) recoge el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres y el derecho a percibir la misma retribución por el mismo trabajo o trabajo de igual valor.
- Tratado de Maastricht (9 de febrero de 1992) por el que se constituye la Unión Europea (UE). El artículo 6 del texto establece que el principio de igualdad no impedirá que los Estados miembros adopten medidas de acción positiva.
- Tratado de Amsterdam (firmado por los ministros de asuntos exteriores de los quince Estados miembros de la UE el 2 de octubre de 1997). El presente Tratado modifica el artículo 6 del Tratado de Maastricht (antiguo artículo F) para garantizar el principio de respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Por otro lado, recogió otras disposiciones relativas a la igualdad de mujeres y hombres.
- Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, aprobado por el Consejo Europeo en Bruselas el 18 de junio de 2004. En materia de igualdad, el artículo 1-2 de la Parte I considera la igualdad de mujeres y hombres como un valor de la UE, mientras que el artículo 1-3 establece que la UE promoverá la igualdad de mujeres y hombres. Es vinculante desde la aprobación del Tratado de Lisboa de 2007.
- Directivas de la Unión Europea, entre ellas la Directiva 06/54, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación en materia de trabajo de los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que recoge lo dispuesto en las Directivas anteriores.
- Resolución del Parlamento Europeo de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Convenio del Consejo de Europa contra el Tráfico de Seres Humanos (2005, Varsovia) y Convenio contra la violencia contra las mujeres y su prevención (Estambul, 2011).
- Resolución del Parlamento Europeo de 6 de febrero de 2013. Reafirma el compromiso de la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en materia de igualdad de género que en ella se recogen.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.
-

ESTATAL

- La Constitución Española de 1978. Artículos 14 y 9.2 del texto.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica pretende dar una respuesta global a la violencia contra las mujeres y dar base a una normativa que desarrolle la materia con mayor detalle.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de reforma del texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de reforma del texto de la Ley General de la Seguridad Social.
- RDL 5/20215 DE 30 octubre(TREBEP), Resolución de 16 de marzo de 2023 de la Secretaría de Estado de la Función Pública por la que se crea el registro de igualdad de las AAPP y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
-

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español las Direcciones del Parlamento Europeo 2014/23/UE y 2014/24/UE.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Modifica siete normas con rango de ley que inciden directamente en la igualdad, entre ellas la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14/10/2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva de mujeres y hombres (BOE 14/10/2020).

COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA (CAV)

- El artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía hace una mención especial a la igualdad.
- En 1988 se crea EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer mediante Ley aprobada en el Parlamento Vasco.
- En 1991 se aprobó el I Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE, sobre cuya base se han desarrollado también los siguientes Planes (actualmente VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Plan).
- El 18 de febrero de 2005 el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se sustituye el Decreto 424/94, de 8 de noviembre, por el que se crea el reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres», a las entidades y entidades privadas que realicen actividades que permitan y promuevan una mayor igualdad de mujeres y hombres y la remoción de los obstáculos que la impidan. En junio de 2022, un total de 133 empresas y entidades tenían este distintivo en la CAPV.
- Ley 3/2012, de 16 de febrero, de modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Ley de creación de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.

- En 2015 la ONU premió a EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer (Primer Premio de las Naciones Unidas de los Servicios Públicos en la modalidad de Promoción de la Perspectiva de Género).
- En abril de 2016 el Gobierno Vasco aprobó la Ley 3/2016 para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.
- Estrategia 2018-2020 y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi. II Torneo 2022/2025. Plan de Acción.
- Resolución 42/2019, de 9 de abril, del Gobierno Vasco, por la que se aprueba la Instrucción para la inclusión en la contratación pública de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial.
- Ley 1/2022, de 3 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para vidas libres de violencia machista contra las mujeres, por la que se modifica la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- La normativa foral de igualdad y la ordenanza municipal para la igualdad de mujeres y hombres.
- Ley 11/2022 de 1 diciembre de Empleo Público Vasco.
- VII Plan para la igualdad de hombres y mujeres de las CAPV.
- Decreto Legislativo 1/2023 de 16 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.
- Norma Foral 4/2018 de 20 de junio para la igualdad de hombres y mujeres.
- VI Plan Foral para la igualdad de hombres y mujeres de Bizkaia 2021-2024.
- Orden de 4 octubre de 2006 de la consejera de Hacienda y Administración Pública que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en caso de acoso moral y sexual en el trabajo en el ámbito de la Administraron General y OOA.

ÁMBITO LOCAL

- Ley 2/2016 de 7 de abril de instituciones locales de Euskadi.