

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRENTERIA

Abril 2024



ERRENTERIA
UDALA

INDICE

1. INTRODUCCION	3
2. NORMATIVA MARCO	4
3. OBJETO Y GARANTÍAS DEL PLAN.....	6
3.1. Objeto del Plan	6
3.2. Garantías.....	6
4. VIGENCIA DEL PLAN	7
5. LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS DEL PLAN	8
6. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	13
7. PLAN DE ACCIÓN	19
8. SISTEMA DE GESTION DEL PLAN	24
8.1. Estructura de coordinación, seguimiento y evaluación del Plan.....	24
8.2. Sistema de evaluación del Plan.....	24
9. COMUNICACIÓN DEL PLAN.....	27
9.1. Con la aprobación del Plan:.....	27
9.2. Durante el desarrollo del Plan para la Igualdad	27
9.3. Comunicación final del Plan.....	27

I PLAN INTERIOR PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

1. INTRODUCCION

El Ayuntamiento de Errenteria pondrá en marcha su primer Plan Interno para la Igualdad (en adelante Plan Interno para la Igualdad) correspondiente al ámbito laboral. La Ley de Empleo Público Vasco obligará a la Administración a contar con este tipo de planes a partir de diciembre de 2024.

Para la elaboración del Plan Interior para la Igualdad se ha realizado, en primer lugar, un diagnóstico sobre las políticas de recursos humanos municipales para identificar los retos, y en segundo lugar, a partir del diagnóstico se ha definido un Plan con una vigencia de cuatro años. La duración de este Plan viene determinada por el "Estatuto Básico del Empleado Público Real Decreto Legislativo 5/2015" en su 7ª disposición adicional. Según dicha ley se elaborará un plan de acción por cada legislatura.

Tanto el Diagnóstico como el Plan se han diseñado de forma negociada en torno a una Mesa de Negociación para la Igualdad integrada con los representantes de las y los trabajadores, y del gobierno municipal. Para que todo el personal municipal formase parte del proceso, durante el otoño de 2023 se realizó un cuestionario sobre igualdad. Asimismo, el Ayuntamiento se ha comprometido a poner los medios necesarios para dar a conocer este Plan en toda su administración.

Este documento recoge el Plan Interno para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Errenteria. El diagnóstico entero se ha recogido en un documento aparte. Sin embargo, en este Informe se recogen las principales conclusiones del diagnóstico en el tercer apartado.

Para realizar el diagnóstico ha sido imprescindible recoger datos en función del sexo para identificar desigualdades y brechas de género. Asimismo, se han analizado los roles y estereotipos de género, así como vulneraciones de derechos de las personas del colectivo LGTBIQ+, con el objetivo de promover las identidades plurales y libres de las personas.

En el diagnóstico se han analizado ocho ámbitos: segregación horizontal, segregación vertical, acceso al empleo público, promoción y formación interna, política retributiva, usos del tiempo y conciliación, salud y seguridad laboral y, por último, acoso sexual, por razón de sexo y acoso a personas de los colectivos LGTBIQ+.

El documento del Plan Interno para la Igualdad se estructura en ocho grandes apartados:

- ✓ Marco normativo
- ✓ Principales conclusiones del diagnóstico
- ✓ Objeto, principios y garantías del Plan
- ✓ Vigencia del Plan
- ✓ Líneas de trabajo y objetivos del Plan
- ✓ Plan de acción
- ✓ Sistema de gestión del Plan
- ✓ Comunicación del Plan

Se ha hecho un esfuerzo para que el informe sea de fácil comprensión, así que esperamos que sea de tu interés.

I PLAN INTERIOR PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

2. NORMATIVA MARCO

Las administraciones públicas tienen desde hace tiempo la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. En los últimos años, sin embargo, las leyes han establecido matizaciones a esta obligación.

- Texto refundido 1/2023 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia contra las mujeres. Fue una ley pionera en 2005. En el año 2022 se le realizaron varias reformas que han dado lugar a especificaciones en su ámbito de influencia. En relación con este proyecto, el artículo 3 recoge la obligación de las Administraciones Públicas de promover la igualdad a través de toda su actuación, y el punto 8 del artículo 16 establece que las Administraciones Públicas deben contar con planes de igualdad en el ámbito laboral.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el artículo 5 de esta ley se dice que las Administraciones Públicas deben fomentar, entre sus principios de actuación, la “igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo”. Por su parte, el artículo 15 establece que todas las Administraciones públicas del Estado deben trabajar con el principio de la transversalidad y los principios de igualdad de trato y de oportunidades en todas sus actuaciones.
- [Ley de Presupuestos Generales del Estado 2023. Modifica la disposición adicional 7ª del Estatuto Básico del Empleado Público \(Real Decreto Legislativo 5/2015\).](#)

Disposición adicional séptima. Planes de Igualdad

1. Las Administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito correspondiente. Dicho plan se desarrollará en el convenio colectivo de funcionarios o en el acuerdo de condiciones de trabajo, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El plan será objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con los representantes legales de los empleados públicos en los términos previstos en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública, evaluándose anualmente su cumplimiento.

3. En el plazo de tres meses se creará el Registro de Planes para la Igualdad, adscrito al Departamento competente en materia de función pública. Las Administraciones Públicas deberán remitir los planes de igualdad, así como los protocolos de protección de las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, a fin de mejorar el conocimiento, seguimiento y

I PLAN INTERIOR PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

- Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco. La Ley entró en vigor el 27 de diciembre de 2022 y es de aplicación en la CAPV.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA.– Planes de igualdad.

1.– Las administraciones públicas vascas tienen la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, deberán adoptar medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2.– No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones públicas vascas deberán elaborar, aprobar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser negociado previamente con la representación sindical de los trabajadores. Las Administraciones públicas vascas deberán tener aprobado dicho plan de igualdad en el plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor de esta Ley.

- [Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la Resolución de 16 de marzo de 2023. Se crea el Registro de Planes de Igualdad y Protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de las Administraciones Públicas.](#)

En la presente Resolución se recoge la obligación de las entidades de la Administración Pública que cuenten con un Plan de Igualdad interno y un protocolo de acoso de llevar un registro de los mismos. Además, se incluye información más detallada sobre los contenidos tanto de la organización como del propio Plan de Interior con el fin de medir su impacto.

Entre los datos a recoger se encuentran el número de personas que integran la Administración, la vigencia del Plan, la existencia de mecanismos de evaluación intermedia, los principales datos derivados del diagnóstico y los objetivos a alcanzar.

Asimismo, se solicita información sobre medidas para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo público y en la carrera profesional; sobre medidas adoptadas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; sobre formación en igualdad; sobre medidas para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección; sobre medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; y sobre medidas para no discriminar en la política de retribuciones.

Con todo ello se pretende obtener los datos e información necesarios para realizar el análisis de la política de recursos humanos municipal y el diagnóstico de la situación del personal municipal.

- La Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que las Administraciones Públicas, a través de las políticas que promuevan, deben proteger dentro de sus competencias a las personas y colectivos mencionados (artículo 4) y adoptarán medidas de empleo público para evitar la discriminación de estos colectivos y promover la igualdad de trato (artículo 11).

I PLAN INTERIOR PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

3. OBJETO Y GARANTÍAS DEL PLAN

El proceso de diseño del Plan Interno para la Igualdad ha tenido 3 objetivos generales y varios objetivos específicos. Han sido las siguientes:

3.1. Objeto del Plan

El objetivo principal del Plan es:

Que el Ayuntamiento de Erreterria impida cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y promueva la igualdad en la organización de la entidad y en las relaciones con sus trabajadores y trabajadoras.

3.2. Garantías

El plan cuenta con tres garantías imprescindibles para su correcto desarrollo. Por un lado, que el Plan esté negociado entre el gobierno municipal y las y los representantes de la plantilla. Por otra parte, establecer los instrumentos de seguimiento y evaluación que garanticen el desarrollo del plan. Por último, que la información y transparencia en el desarrollo del Plan llegue a todo el personal municipal.

Las garantías se recogen en el siguiente esquema:



I PLAN INTERIOR PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

4. VIGENCIA DEL PLAN

La Ley establece que cada Administración debe contar con un plan para cada legislatura. Así, el presente Plan Interno para la Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, del 2024 al 2027.

2024	2025	2026	2027
11 acciones	14 acciones	17 acciones	15 acciones



I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

5. LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan tendrá 8 líneas de trabajo. En cada una de ellas se establece un objetivo concreto y una serie de acciones para su desarrollo. Abajo se muestra la estructura del Plan.

LÍNEAS DE TRABAJO	OBJETIVO	ACCIONES
1. SEGREGACIÓN HORIZONTAL	Ayudar a deconstruir los roles y estereotipos de género que se dan en los diferentes tipos de puestos de trabajo en los diversos departamentos municipales del ayuntamiento.	5
2. SEGREGACIÓN VERTICAL	Que todos las partes del ayuntamiento se comprometan a garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.	2
3. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN INTERNA	Adecuar las bases del empleo público y los planes de empleo para equilibrar la presencia de mujeres y hombres entre el personal municipal, especialmente en la Policía Municipal y en el mantenimiento Urbano.	3
4. FORMACIÓN EN IGUALDAD	Diseño y puesta en marcha de un Plan de Formación en Igualdad adaptado a las necesidades de todos los departamentos de la administración municipal.	2
5. POLÍTICA RETRIBUTIVA	Trabajar conjuntamente con la representación del personal municipal para reducir la brecha salarial de género.	5
6. USOS DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN	Ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y de cuidados.	3
7. SEGURIDAD LABORAL	Poner los medios para hacer frente al riesgo que se han detectado en los puestos de trabajo que trabajan directamente con la ciudadanía.	1
8. ACOSO SEXISTA Y LGTBIFÓBICO	Mejorar las intervenciones para identificar actitudes inadecuadas y situaciones incómodas a través del protocolo, la sensibilización y la formación.	4
TOTAL	8	30

Para una mejor comprensión de lo que significa cada línea de trabajo, a continuación se presenta una serie de explicaciones.

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

LÍNEA DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN
1.SEGREGAZIO HORIZONTAL	<ul style="list-style-type: none">• Cuando hablamos de segregación horizontal en el mundo laboral nos referimos a la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral y en los diferentes sectores del empleo.• Y es que en cuanto al empleo, las mujeres están sobrerrepresentadas en algunos sectores y los hombres en otros.• Cuando en un sector las mujeres están sobrerrepresentadas, es decir, cuando su presencia es superior al 60% se dice que el sector está feminizado.• Por el contrario, cuando la presencia de los hombres en este sector o área es superior al 60%, se habla de masculinización.• Reparar en las tasas de masculinización y feminización de las formas de empleo es reparar en la segregación horizontal.• Este fenómeno tiene consecuencias directas sobre las condiciones de los empleos, como las posibilidades de conciliación o la brecha salarial. <hr/>
2.SEGREGAZIO VERTICAL	<ul style="list-style-type: none">• Cuando hablamos de segregación vertical en el mundo laboral nos referimos a la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la organización y, sobre todo, en puestos de responsabilidad o de decisión.• Para ello se han analizado dos ámbitos. Por un lado, la presencia de mujeres y hombres en los órganos colegiados municipales y, por otro, la responsabilidad de las mujeres y hombres en los puestos municipales.• La Ley establece que los órganos de decisión deben ser paritarios (al menos en una proporción del 40% al 60%). Además, se ha estudiado que un órgano de decisión más plural ofrece una cosmovisión más amplia y, por tanto, una gestión y resolución más amplia a los problemas.• Sobre los puestos de responsabilidad, está estudiado que las mujeres permanecen menos tiempo que los hombres en ellos. Las causas son diversas; la hostilidad de los espacios de poder para las mujeres, la menor probabilidad de adoptar medidas de conciliación en los puestos de responsabilidad o la mayor tendencia a relacionar los modelos de liderazgo con las características masculinas. <hr/>

3. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

- En las administraciones públicas los procesos selectivos suelen ser más transparentes que en el ámbito privado. Además, deben seguirse determinados procedimientos en los que actualmente la propia Ley establece una serie de cláusulas obligatorias para promover la igualdad de mujeres y hombres.
- Los procedimientos son públicos y transparentes y necesariamente deben promover la igualdad de forma consciente. Pero esto no quiere decir que las mujeres no tengan barreras por ser mujeres.
- En general, el principal obstáculo es la responsabilidad de los cuidados, así como las dificultades que supone no responder a los roles y estereotipos de género.
- La principal medida es la igualdad en el acceso de las mujeres a los sectores masculinizados, como el Mantenimiento Urbano y la Policía Municipal. Para ello, la Ley de Policía del País Vasco, en su artículo 66, permite, entre otras cosas, reservar plazas para mujeres.

4. POLÍTICAS DE PROMOCIÓN INTERNA y FORMACIÓN

- Todo empleado público tiene derecho, según la Ley de Empleo Público Vasco, a la carrera profesional. Es decir, tener oportunidades para mejorar en el propio empleo, cambiar de puesto, o promocionarse dentro de la estructura, entre otras.
 - En materia de formación, la Ley 1/2023 para la Igualdad establece en su artículo 18 que la Administración Pública debe ofrecer a todo el personal una formación básica obligatoria, progresiva y permanente en materia de igualdad y perspectiva de género, que garantice un conocimiento práctico que permita la incorporación efectiva de dicha perspectiva en la actividad administrativa.
 - En el Ayuntamiento de Erreterria las formaciones se clasifican en dos formas: las convenientes (limitadas en número de horas y con coste limitado) y las obligatorias (no hay limitación horaria).
-

5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

- El sistema retributivo está muy regulado en la Administración Pública en el marco de lo que determina la Ley de Función Pública Vasca y Udalhitz de Erretería.
- La transparencia del sistema salarial tiene muchas ventajas para evitar las brechas salariales. Sin embargo, en la práctica se siguen dando brechas salariales entre mujeres y hombres, incluso en la administración pública.
- La brecha salarial de género es la diferencia entre las retribuciones que reciben las mujeres por su empleo y las que reciben los hombres por su empleo.
- Estas brechas salariales no son siempre una discriminación directa, son consecuencia de las valoraciones o tendencias que responden al sistema sexo-género. En la brecha influyen las normas sociales, las prácticas de la organización y las decisiones individuales. Pero estas influencias conllevan discriminaciones-indirectas entre mujeres y hombres.
- La brecha salarial afecta especialmente al número de horas trabajadas a lo largo del año, a los sistemas de distribución de los complementos salariales y a los sistemas de valoración de los empleos feminizados y masculinizados, a la categoría que se reconoce a cada puesto (nivel y conocimiento exigido).

6. USOS DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN

- La medición de los usos de los tiempos en función del sexo es una obligación legal para la Administración Vasca. Y es que el tiempo es un indicador muy útil para medir la economía, la calidad de vida, la salud, así como las desigualdades entre mujeres y hombres.
 - En las relaciones laborales, y por tanto en los convenios laborales, se habla de los tiempos (horas de trabajo, tiempos para comer, tiempos de descanso, tiempos de cuidado o de conciliación...) tanto o más que de salarios y seguridad.
 - Por ello, en este apartado vamos a analizar el uso de los tiempos desde la perspectiva de género, es decir, cómo mujeres y hombres utilizan los tiempos de empleo y los tiempos reconocidos por los derechos laborales.
 - Las medidas de conciliación ocupan un espacio especial en este apartado, ya que es en los tiempos de cuidado cuando más brechas se dan entre mujeres y hombres.
-

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRENTERIA

7. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD

- La Ley 1/2023 de Igualdad establece en su artículo 47 que la Administración pública vasca incorporará la perspectiva de salud y seguridad en el trabajo.
- Para ello se deberán realizar análisis de género en las políticas de salud laboral, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, las características anatómicas, fisiológicas y psicosociales.
- En este apartado se ha tenido en cuenta la percepción sobre bienestar, satisfacción y seguridad en el trabajo con la información obtenida a partir de diferentes cuestionarios.
- Por otro lado, se ha tenido en cuenta el reciente estudio de riesgos psicosociales del Ayuntamiento de Errentería.

8. ACOSO SEXISTA Y LGTBIFÓBICO

- Las Administraciones Públicas deberán garantizar la seguridad en el trabajo de su personal teniendo en cuenta expresamente que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no se produzcan. Para ello deben prever y aplicar protocolos.
 - Así lo establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto Básico para el Empleo Público 5/2015, la Ley 1/2023 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad y la Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
 - Además, con el fin de garantizar los derechos de las personas trans y del colectivo LGTBI, estos protocolos deberán ser tenidos en cuenta en los casos de acoso a estas personas.
 - El Ayuntamiento de Errenteria actualizó en el año 2022 dos documentos para prevenir y combatir las siguientes situaciones de acoso: “Operativa de prevención y solución de conflictos y otros riesgos psicosociales en el ámbito del Acoso Interno en el Ayuntamiento de Errenteria” y “Protocolo de actuación del personal del Ayuntamiento de Errenteria ante conductas inadecuadas de los usuarios”.
-

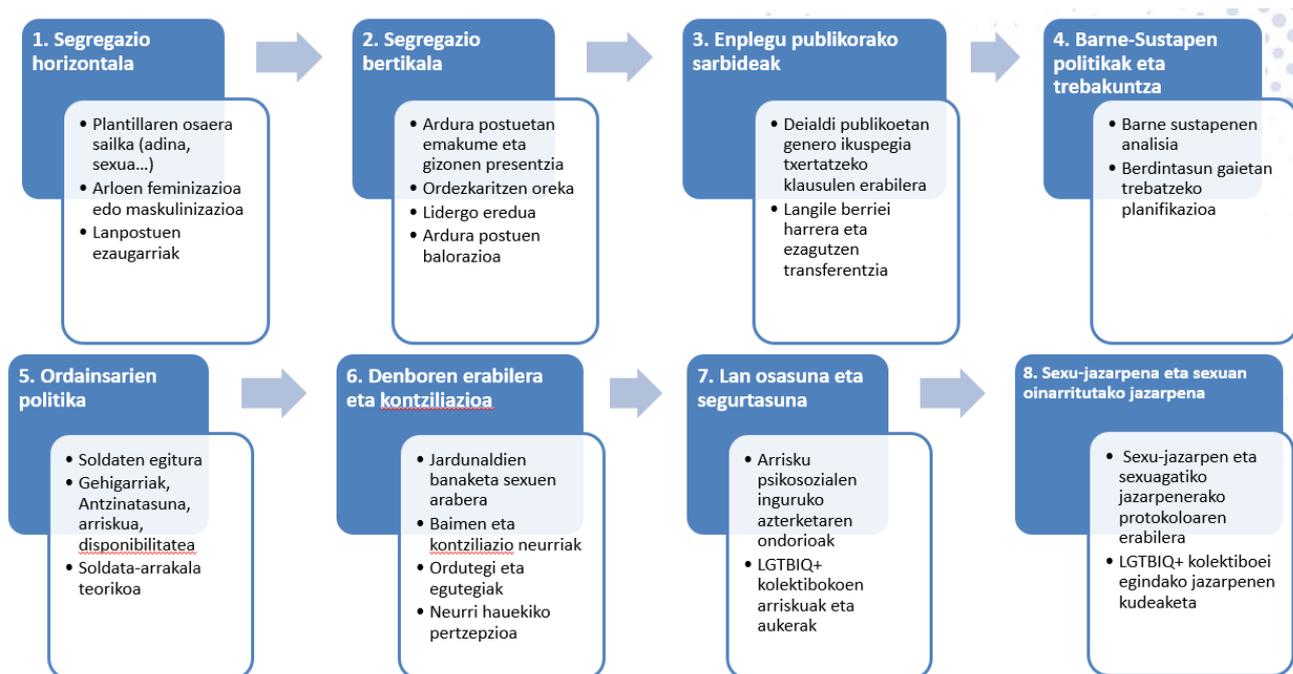
I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

6. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Tal y como se ha señalado anteriormente, se ha constituido en el Ayuntamiento de Erretería (9 de noviembre de 2023) una mesa de trabajo para el diagnóstico de la igualdad de mujeres y hombres sobre las relaciones laborales en el ámbito municipal.

Para la elaboración del diagnóstico se han utilizado diversos materiales como las normativas municipales, los datos facilitados por Recursos Humanos, entrevistas en grupo y cuestionarios realizados al personal municipal.

Se han analizado los siguientes ámbitos:



El análisis realizado se ha discutido en las dos mesas de igualdad, la de 9 de noviembre de 2023 y la de 21 de febrero de 2024.

El resumen de los resultados se recoge en los ocho apartados mencionados en las siguientes páginas.



I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

1. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

- La presencia de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Erreterria es bastante equilibrada. 210 mujeres, 189 hombres, entre ellas una persona no binaria. Las mujeres representan el 52,63% de la plantilla, pero hay que tener en cuenta que el 51,35% de la población de Erreterria son mujeres.
- Pero las mujeres y los hombres están ubicados en diferentes departamentos y puestos. Entre las y los funcionarios de carrera predominan los hombres; entre el personal interino y laboral, las mujeres.
- De los empleados municipales varones, 3 de cada 4 trabajan en la Policía Municipal o en Mantenimiento urbano. Los hombres están presentes en 15 de los 22 departamentos.
- En los puestos de la categoría A1 la mayoría son mujeres, mientras que los puestos de AP, C1 y C2 son los que más hombres ocupan.
- Las mujeres que ocupan las categorías C1 y C2 se encuentran en puestos de administrativo o de empleado de hogar. Sin embargo, existen dos servicios municipales de las categorías AP, C1 y C2 que generan empleo femenino, el servicio de Limpieza y el servicio de Ayuda a Domicilio.
- A la vista de todo ello, puede decirse que la distribución de puestos de trabajo responde a roles y estereotipos de género. La segregación horizontal por sexo afecta a la cultura del trabajo, al reparto de roles y la brecha salarial de género.

2. SEGREGACIÓN VERTICAL

- En los órganos colegiados, es decir, en la mayoría de los órganos de decisión, la presencia de mujeres y hombres es similar, es decir, cada sexo tiene una representación del 60-40%.
- Sin embargo, el reto está entre la representación de la parte de los y las trabajadoras, ya que hay un predominio de hombres (10 hombres y 3 mujeres en el Comité de Personas; 6 hombres y dos mujeres en el Comité de Seguridad y Salud Laboral).
- En los puestos de responsabilidad hay más mujeres que hombres (64% mujeres, 36% hombres), pero si comparamos a los departamentos donde están representados ambos sexos, la mitad son hombres y la mitad mujeres.

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

- La valoración del trabajo de las personas en puestos de responsabilidad, en general, es positiva; tanto por parte del personal como por parte de las personas responsables. El modelo que se valora es el de impulsar una colaboración entre el personal y potenciar la capacidad de los equipos.

3. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

- La RPT se publica anualmente y se realizan las adaptaciones necesarias. Muchas de las adaptaciones realizadas hasta el momento han reportado beneficios a los puestos de trabajo feminizados, por lo que ha favorecido en mayor medida a las mujeres (pasar de AP a AP a CA 2, o bien a los auxiliares administrativos de Servicios Sociales). En el año 2020 los puestos de agente de la Policía Municipal pasaron de C2 a C1, lo que ha supuesto un beneficio para los empleos masculinizados.
- No obstante, se ha detectado la necesidad de revisar desde la perspectiva de género algunos de los requisitos exigidos en la RPT; en la Policía Local, Mantenimiento Urbano o Medio Ambiente (para ver si se dificulta o facilita el acceso de las mujeres). Por otro lado, revisar las titulaciones que se debe exigir al personal técnico de los grupos A1 y A2, y así analizar la segregación asociada a los estudios o si la valoración de estos puestos está influida por prejuicios basados en el sistema sexo-genero.
- En las convocatorias públicas se establecen cláusulas de igualdad y, en general, se valora que tienen un impacto positivo.
- Se valora positivamente la posibilidad de establecer las cuotas que establece la Ley de Policía Vasca para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Policía Municipal.
- Entre peones de mantenimiento urbano, la presencia de las mujeres sigue siendo percibida como una “curiosidad o singularidad” por estar muy ligadas a los roles y estereotipos de género, pero a través de los planes de empleo se ve la posibilidad de generar un cambio en el imaginario y en la plantilla.
- Para la acogida del personal recién incorporado hay un documento/guía en proceso de renovación. Pero todavía se puede mejorar la recepción presencial, sobre todo en los departamentos que no están en el Consistorio. En la primera recepción es importante dar a conocer los compromisos hacia la igualdad adquiridos por la organización y el departamento.

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

4. PROMOCIÓN INTERNA y FORMACIÓN

- Las mujeres tienen más posibilidades de promoción interna dentro de la Administración Pública que en el ámbito privado, debido a la transparencia de los procedimientos y a la mayor vinculación de la promoción a los estudios y a los años de experiencia (en contraposición de las valoraciones subjetivas).
- Sin embargo, muchas personas creen que la adopción de medidas de conciliación puede afectar a las posibilidades de promoción interna (el 24%; y de estas, 7 de cada 10 mujeres).
- Respecto a la formación, se oferta formación en materia de igualdad para que los empleados municipales trabajen con la perspectiva de género en el desempeño de sus funciones, aunque participan pocos departamentos (5-6 aproximadamente).
- Sin embargo, se ha diseñado un Plan de Formación para la Igualdad (2023-2026) que plantea una formación básica para el personal municipal y una formación acorde a cada puesto de trabajo. Aún no es obligatoria para todo el personal.

5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

- El primer paso para introducir la perspectiva de género en la definición de la Relación de Puestos de Trabajo es la revisión de las titulaciones que habitualmente se exigen en los departamentos feminizados y masculinizados así como de las tareas que en ellos se realizan. Es decir, por qué es un puesto A1, A2, C1, C2, o AP. En la actualidad se ha creado una nueva categoría, la Categoría B (Formación Profesional Superior).
- En los salarios base, entre los grupos de puestos de trabajo mencionados, no hay brecha salarial de género.
- Una de las partes más importantes del sueldo se paga mediante complementos salariales, en los que puede existir la posibilidad de generar brechas salariales. Analizar la distribución de los complementos desde la perspectiva de género para evitar la brecha-salarial será clave. La definición de los complementos de destino corresponde al ayuntamiento, negociando con la representación del personal.
- En la categoría A1, debido a los complementos salariales, la brecha-salarial de género favorece a las mujeres, ya que estos complementos recompensan sobre todo los puestos de responsabilidad. Los cargos de mayor responsabilidad están ocupados por

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

mujeres. En las categorías C1 y C2, la brecha-salarial favorece más a los hombres, porque los tipos de complementos salariales priman más las características de los empleos masculinizados.

- Para profundizar en la política retributiva y evitar la brecha-salarial, será imprescindible realizar valoraciones de puestos de trabajo desde una perspectiva de género (equilibrando la presencia de mujeres y hombres en los marcos de negociación y garantizando el conocimiento específico en materia de género).

6. USO DE LOS TIEMPOS Y CONCILIACIÓN

- En general, en el Ayuntamiento de Erreterria (al igual que en la sociedad) las mujeres son las que reducen su jornada laboral por cuestiones de cuidado, aunque en número sea anecdótico. Por otro lado, las personas que más horas trabajan fuera del horario laboral son mayoritariamente hombres. Ello repercute en las posibilidades de reparto de las responsabilidades de cuidado, en las oportunidades de empleo y en el salario. Las horas extras se dan principalmente en la Policía Municipal y Mantenimiento Urbano.
- En cuanto a las medidas de conciliación, en general son valoradas positivamente por el personal (en una escala del 1 al 10, las mujeres 8; los hombres 7,75).
- Sin embargo, no todos los puestos de trabajo tienen las mismas oportunidades en cuanto a las medidas de conciliación y el imaginario tampoco ayuda. Por departamentos: en Mantenimiento Urbano se cree "imposible" (aunque en la práctica hay un peón con reducción); se observa un menor grado de satisfacción entre la policía municipal; por último, se valora que es difícil compatibilizar puestos de responsabilidad y medidas de conciliación.

7. SEGURIDAD LABORAL

- Existe una alta motivación entre el personal municipal de Erreterria en cuanto a su trabajo, en una escala 1-10, la puntuación es superior a 8.
- Sin embargo, el 28% de las personas trabajadoras cree que la carga de trabajo es excesiva en relación a sus condiciones laborales, y el 14% no lo tiene claro.

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

- En el año 2023 el Ayuntamiento ha realizado un estudio de riesgos psicosociales y las conclusiones coinciden con la percepción que existe sobre la carga de trabajo. El alto ritmo de trabajo es el riesgo más extendido en todos los departamentos municipales. Este riesgo se da principalmente en puestos de trabajo que trabajan de cara al público, y, por tanto, en puestos donde predominan las mujeres. La exigencia emocional es el segundo riesgo más elevado. Este riesgo es similar en mujeres y hombres; además de los departamentos feminizados, lo viven de forma significativa en la Guardia Municipal. Por último, el tercer riesgo más relevante está muy relacionado con la necesidad de mejorar la comunicación y coordinación interna de los departamentos y entre ellos. Este último riesgo se manifiesta entre las relaciones con cargos directivos y la Guardia Municipal, por lo que los hombres sufren más que las mujeres. Se nombra en el documento como “previsibilidad”.
- El plan de acción a las necesidades identificadas tras la investigación de riesgos psicosociales deberá incorporar la perspectiva de género.

8. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- No se han identificado casos de acoso internas entre el personal municipal. Tampoco se ha gestionado expresamente ningún caso. Pero sí se han recogido episodios de conductas inadecuadas.
- Las conductas inadecuadas se han identificado, sobre todo, en la Policía Municipal, Deportes y Servicios Sociales. Estas han sido sexistas, sexuales y/o LGTBfóbicas. Consideran que estas actitudes han sido puntuales; algunas de las cuales han sido llevadas a cabo por personal municipal y otras por personas usuarias de los servicios.
- El Ayuntamiento dispone de dos protocolos, actualizados en 2022, para hacer frente a estas conductas inadecuadas; uno a nivel interno y otro para casos relacionados con las personas usuarias de los servicios municipales. Además, durante los años 2022 y 2023, todo el personal municipal ha recibido un curso sobre prevención del acoso laboral.
- Sin embargo, es necesario profundizar en el conocimiento de los protocolos, la prevención, la sensibilización y la identificación de los acosos sexistas y LGTBfóbicos.
- Es sabido que a muchas conductas inadecuadas no se les pone límites. Por ello, además de los protocolos de acoso laboral, en el Ayuntamiento se prevé realizar un estudio sobre cómo actuar ante conductas inadecuadas.

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

7. PLAN DE ACCIÓN

Para el desarrollo de los objetivos del Plan, como se ha mencionado anteriormente, se han previsto 30 acciones. A continuación, se enumeran en una tabla. Además de las acciones, la tabla recoge los departamentos responsables de las acciones y un cronograma.

AMBITOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2024	2025	2026	2027
1. SEGREGACIÓN HORIZONTAL	1.1. Recoger la información desagregada por sexo en los recursos humanos con tres variables (mujer/hombre/no-binario) para identificar las discriminaciones por razón de sexo que pueden vivir los empleados municipales, así como otros indicadores (permisos de cuidado, formación en igualdad...)	RRHH	X	X	X	X
	1.2. Recoger en las asambleas del personal datos de participación de mujeres y hombres para identificar medidas que favorezcan una participación más igualitaria.	Sindicatos	X	X	X	X
	1.3. Realizar una campaña dirigida a la ciudadanía para reflejar la diversidad existente entre el personal municipal para hacer frente a los roles y estereotipos. Esta campaña va a ir ligada a la acción 3.2, especialmente a las campañas de creación de empleo público protegido.	Comunicación / Igualdad			X	
	1.4. Revisión de las RPT incorporando el enfoque de género; teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad de los puestos de trabajo, para que las tareas encomendadas no reproduzcan los roles y estereotipos de género.	RRHH	X	X	X	

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

	1.5. Iniciar el proceso de publicación de los servicios subcontratados feminizados: elaboración del diagnóstico y planificación	RRHH / Contratación			X	X
2. SEGREGACIÓN VERTICAL	2.1. Pedir a quienes no ostenten la representación municipal en la composición de sus órganos de decisión y comisiones, el compromiso explícito de intentar llevar una representación paritaria a dichos órganos. Para ello, si es necesario, se ampliarán los órganos o se utilizarán figuras de sustitutos.	Secretaría/ Sindicatos/ RRHH			X	X
	2.2. Para fomentar modelos de liderazgo más horizontales entre el personal y para prestar atención a la potencialidad de los equipos de trabajo, organizar formaciones y procesos internos, sobre todo para los puestos de jefaturas.	RRHH/ Responsables	X	X	X	X
3. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN INTERNA	3.1. Adecuar el protocolo de acogida y trabajar en la implementación del departamento para garantizar el conocimiento de las obligaciones en materia de igualdad (Plan municipal, requisitos legales, protocolos de acoso y prevención de riesgos psicosociales)	RRHH	X	X		
	3.2. Adoptar medidas para la contratación de mujeres en sectores masculinizados dentro de los planes de empleo protegido, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las necesidades de conciliación.	RRHH	X	X	X	X

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

	3.3. A fin de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la Policía Municipal, reservar para las mujeres el número de plazas legales autorizadas por la ley en cada convocatoria.	RRHH /Guardia Municipal	X	X	X	X
4. FORMACIÓN EN IGUALDAD	4.1. Ampliar el plan de formación para la igualdad y consensuar objetivos concretos, hasta un límite de 4 años, en los cursos básicos como mínimo, para todos los departamentos. Para ello, tomar medidas para fomentar la formación en igualdad.	Igualdad		X	X	X
	4.2. Incorporar la visión del plan de formación que responda a las necesidades formativas del personal municipal.	Igualdad		X	X	
5. POLÍTICA RETRIBUTIVA	5.1. Adoptar medidas de seguimiento individualizado de las retribuciones y de identificación de la brecha salarial real.	RRHH			X	X
	5.2. Realizar un proceso de valoración de puestos de trabajo con enfoque de género , garantizando en la mesa de valoración la presencia equilibrada de mujeres y hombres y la presencia de representantes de profesiones feminizadas y masculinizadas.	RRHH / Sindicatos			X	X
	5.3. Solicitar a la asistencia técnica para la valoración de puestos de trabajo que tenga conocimiento y experiencia sobre igualdad	RRHH			X	X

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

	5.4. Antes de iniciar el proceso de valoración de puestos, organizar una formación para la igualdad con las personas que van a participar en la mesa negociadora, especialmente para analizar y reflexionar sobre los complementos desde la perspectiva de género.	RRHH / Sindicatos			X	X
	5.5. Reflexionar sobre las vías de compensación de horas extras en la mesa para hacer frente a la brecha salarial por sexos que produce la connivencia de horas extras, con el fin de favorecer soluciones más igualitarias.	RRHH / Sindicatos			X	X
6. USOS DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN	6.1. Analizar las posibilidades de avanzar en la conciliación en el convenio laboral: que el límite de permiso no sea por meses sino por años; y que la vinculación se extienda más allá de la relación de parentesco.	RRHH / Sindicatos			X	
	6.2. Realizar una campaña dentro del ayuntamiento dirigida a los hombres empleados para fomentar su participación en las responsabilidades de cuidado (desarrollar esta acción junto con la acción 6.3).	Comunicación / RRHH		X	X	
	6.3. Analizar posibles medidas para favorecer la conciliación y flexibilidad en los puestos masculinizados	RRHH		X	X	

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

7. SEGURIDAD LABORAL	7.1. Incorporar el enfoque del plan de prevención de riesgos psicosociales, es decir, tomar medidas contra los riesgos que afectan a las mujeres y tener en cuenta sus repercusiones en los empleos feminizados.	Sección de Prevención	X	X		
8. ACOSO SEXISTA Y LGTBIFÓBICO	8.1. Realizar actividades de sensibilización y formación para identificar conductas inadecuadas y aprender a neutralizarlas.	Prevención	X	X	X	X
	8.2. Crear un Código Ético para el personal y las y los representantes municipales en relación con el buen trato y las actitudes adecuadas.	RRHH / Secretaría		X		
	8.3. Adaptación de los protocolos de acoso. Por un lado, para gestionar conductas inadecuadas; y, por otro lado, para posibilitar la participación en la comisión de investigación a una persona experta en igualdad, para cuando se trate de una gestión de acosos por razón de sexo o sexual, o cuando se trate de acosos o agresiones por razones LGTBIfobias.	RRHH / Prevención / Igualdad	X			
	8.4. Dar a conocer más en los protocolos de acoso, una vez al año, mediante emails y carteles recordatorios.	Prevención	X	X	X	X

8. SISTEMA DE GESTION DEL PLAN

El plan tiene previsto un sistema de gestión que garantice el correcto desarrollo del plan. El plan de gestión se estructura en 2 áreas:

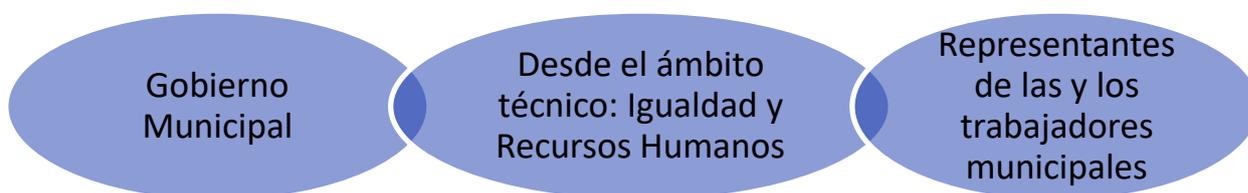
1. Estructura de coordinación, seguimiento y evaluación del Plan: Mesa de igualdad
2. Sistema de indicadores de cumplimiento del Plan.

8.1. Estructura de coordinación, seguimiento y evaluación del Plan

La mesa de igualdad se constituyó el 9 de noviembre de 2023. Sus funciones son: Realizar el seguimiento del Plan, conocer el nivel de cumplimiento del Plan, evaluar el mismo y elaborar propuestas para garantizar el desarrollo de los objetivos del Plan.

La composición de esta estructura será la delegación del Gobierno Municipal como responsables del funcionamiento y personal municipal; el área de Recursos Humanos y el área de Igualdad como responsables de la asistencia técnica y de apoyo al desarrollo del Plan; y la representación del personal municipal como responsables de observar que el desarrollo del Plan queda suficientemente garantizado y de elaborar nuevas propuestas.

Mesa de igualdad: COMPOSICIÓN



Frecuencia de reuniones de la estructura: se reunirá al menos una vez al año para realizar un seguimiento del plan interno y evaluar tanto las acciones como el conjunto del plan. En dicha reunión se presentará el plan de acción anual.

8.2. Sistema de evaluación del Plan

El sistema de evaluación del Plan se desarrollará en 3 niveles.

Por un lado, se medirá el **grado de cumplimiento** observando si cada acción se ha cumplido cada año. Para ello, en una tabla en la que se recoge el grado de cumplimiento de las acciones a realizar en la siguiente escala: Sin empezar, como estaba previsto, retrasado, no hacia atrás, terminado.

Las acciones cuentan con indicadores para estimar el grado de cumplimiento. Esta información será recogida en el apartado de Recursos Humanos y se dará cuenta anualmente a la mesa negociadora de igualdad.

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

Por otro lado, se ha propuesto un conjunto de indicadores para medir el cumplimiento de los objetivos del Plan. Dado que se requiere tiempo para ver si se han producido cambios, se recomienda medir los indicadores de los objetivos al final del plan. Se han denominado “indicadores de impacto”.

El conjunto de indicadores de impacto para medir el grado de cumplimiento de los objetivos inicialmente señalados será el siguiente:

LÍNEAS DE TRABAJO	OBJETIVOS	Indicadores
1. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	Ayudar a deconstruir los roles y estereotipos de género que se dan en los diferentes tipos de puestos de trabajo en los diversos departamentos municipales del ayuntamiento.	Número de empleados y empleadas municipales por departamentos, categorías y sexo en relación con 2022.
2. SEGREGACIÓN VERTICAL	Que todos los agentes municipales se comprometan a garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.	Composición de los órganos de representación por sexo con respecto a 2022.
		Grado de cumplimiento de los modelos de liderazgo.
3. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROMOCIÓN INTERNA	Para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el personal municipal	Tasa de feminización del funcionariado de carrera.
	adaptación de las bases de empleo público y planes de empleo, especialmente en la Policía Municipal y el Mantenimiento Urbano.	Número de mujeres incorporadas a la Policía Municipal y Mantenimiento Urbano.
4. FORMACIÓN EN IGUALDAD	Diseño y puesta en marcha de un Plan de Formación en Igualdad adaptado a las necesidades de todos los departamentos de la administración municipal.	Número de acciones formativas (por horas y materia) recibidas por el personal municipal durante el periodo del plan, según sexo y satisfacción con las mismas
5. POLÍTICA RETRIBUTIVA	Trabajar conjuntamente con la representación de los trabajadores para reducir la brecha salarial por sexo.	Brecha salarial real de género entre el personal municipal
		Número de horas extras pagadas respecto a 2022

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ERRETERIA

6. USO DE LOS TIEMPOS Y CONCILIACIÓN	Ampliar las medidas de conciliación de la vida laboral, vital y de cuidado.	Modificaciones incorporadas al convenio laboral
		Grado de satisfacción del personal relativo a las medidas de conciliación de la vida y cuidado en el convenio laboral
7. SEGURIDAD LABORAL	Poner los medios para hacer frente al riesgo que se corre en los puestos de trabajo que trabajan directamente con la ciudadanía.	Nivel de cumplimiento del plan de riesgo psicosocial
8. ACOSO SEXISTA Y LGTBIFÓBICO	Mejorar las intervenciones para identificar actitudes inadecuadas y situaciones incómodas a través del protocolo, la sensibilización y la formación.	Número de conductas inadecuadas identificadas, según sexo, antigüedad, responsabilidad y ámbito del acosado/a y acosador/a
		Número de acciones realizadas para la difusión de protocolos

En total son 13 indicadores de impacto. La responsabilidad de recoger estos indicadores recaerá en las áreas de Recursos Humanos e Igualdad.

Por último, al finalizar el Plan, se realizará una evaluación cualitativa de la evolución del desarrollo del Plan, del proceso, de la carga de trabajo que ha supuesto, de las garantías y del grado de cumplimiento de los principios, siendo una evaluación que ponga el punto de partida para poder realizar el diseño del próximo Plan Interno para la Igualdad. Esta evaluación cualitativa se realizará recogiendo las opiniones y aportaciones del personal político y municipal del ayuntamiento.

9. COMUNICACIÓN DEL PLAN

La clave para un buen desarrollo del Plan será gestionarlo con mayor transparencia posible. Para ello es conveniente desarrollar una estrategia de comunicación.

Así, la comunicación y la transparencia de la información será una línea de trabajo a abordar de forma permanente. Se han planificado tres momentos:



Con la aprobación del Plan



Durante el desarrollo



En la evaluación del Plan

9.1. Con la aprobación del Plan:

- ◆ Dado que las y los representantes de la plantilla municipal ha participado en el proceso, a través de esta representación se dará a conocer el resultado del plan entre el personal.
- ◆ Toda la representación política tendrá conocimiento del Plan Interno para la igualdad mediante la Comisión Informativa.
- ◆ Desde Recursos Humanos, a través de la intranet y vía email, se informará del Plan a todo el personal municipal.
- ◆ A través de los cargos de responsabilidad de cada área se difundirá el resumen del Plan en cada departamento.

9.2. Durante el desarrollo del Plan para la Igualdad

- ◆ El seguimiento del Plan y del resultado se realizará a través de la mesa negociadora de igualdad y se hará público a todo el personal a través de la intranet una vez al año.
- ◆ Toda la representación política municipal tendrá conocimiento del desarrollo del Plan Interior para la Igualdad en la Comisión Informativa.

9.3. Comunicación final del Plan

Al finalizar el plan se realizará una evaluación del Plan Interno para la Igualdad. En ella se ofrecerá a todo el personal municipal la posibilidad de participar en la evaluación a través de un cuestionario similar al utilizado para el diseño de este primer plan.

El resultado de la evaluación será compartido con la representación política y con la representación del personal a través de las Comisiones Informativas y de la intranet.