

# II PLAN

PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO

EN EL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

 **igualdad**  
Erdintasuna



Ayuntamiento  
de Vitoria-Gasteiz  
Vitoria-Gasteizko  
Udala

<b>1.-INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2.- MARCO NORMATIVO Y DOCUMENTAL</b> .....	<b>5</b>
<b>3.- DIAGNÓSTICO / ANTECEDENTES</b> .....	<b>7</b>
<b>4.- II PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO</b> .....	<b>16</b>
<b>5.- ELABORACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO</b> .....	<b>19</b>
<b>6.- PLAN DE ACTUACIÓN Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS</b> .....	<b>21</b>
<b>L1. CULTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>22</b>
<b>L2. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA     CARRERA PROFESIONAL</b> .....	<b>26</b>
<b>L3. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO RPT y RETRIBUCIONES</b> .....	<b>30</b>
<b>L4. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL</b> .....	<b>33</b>
<b>L5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN</b> .....	<b>37</b>
<b>7.- SISTEMA DE GESTIÓN: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	<b>40</b>

## 1.- INTRODUCCIÓN

---

En este documento se presenta la propuesta de actuaciones que dan forma al II Plan para la Igualdad de Género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para el período 2022-2024 (en adelante II Plan). De esta manera, el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz da continuidad al trabajo iniciado en el 2012 con el objetivo de integrar la perspectiva de género en los procesos de trabajo internos y de cara a favorecer una Igualdad en el empleo público.

En el 2016 se aprobó el I Plan para la Igualdad de Género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para el período 2016-2018 (en adelante I Plan) tras varios años de debate, consensos y diagnóstico de la situación de mujeres y hombres dentro de la Entidad Pública. Tal y como se indicaba en su presentación, el I Plan tenía un carácter específico y constituyó el I Plan Interno en materia de Igualdad en el Ayuntamiento. Nació con voluntad de continuidad respecto a la elaboración e implementación de siguientes planes.

Este I Plan contaba con dos tipos de actuaciones que podríamos definir como continuas y finalistas. Las actuaciones continuas son aquellas que requieren un trabajo de puesta en marcha y un posterior seguimiento, estas actuaciones tienen vocación de perdurar en el tiempo y ser indefinidas, por lo tanto nos encontramos con procesos de trabajo ya iniciados que deben tener su continuidad en el II Plan.

El segundo tipo de actuaciones previstas con las que contaba el I Plan son las finalistas, esto es, acciones que se pueden realizar en un corto plazo de tiempo, y que no forman parte de un proceso, están acotadas en el tiempo. Este tipo de actuaciones serán las novedades en el II Plan, ya que la mayoría de las recogidas en el I Plan fueron desarrolladas y terminadas.

En términos generales el I Plan supuso dos hitos importantes. Por un lado, desde el 2016 existe una Agente de Igualdad adscrita al Departamento de Recursos Humanos que se encarga de que este Plan se ejecute; además, dinamiza y convoca las reuniones de la ‘Comisión Paritaria de Igualdad’ formada por representantes de la parte institucional y la sindical. Por otro lado, el Estudio sobre la Brecha Salarial<sup>1</sup> realizado y que estaba recogido como una actuación específica y finalista en el I Plan, determinó la existencia de diferencias salariales y planteó una serie de propuestas de actuación que han sido una de las bases principales para redactar el II Plan.

Además, es necesario tener en consideración el marco normativo actual, el marco conceptual ampliado, y la conexión necesaria con el resto de actuaciones y planes municipales.

Desde este contexto, el II Plan, presenta un enfoque más inclusivo teniendo en cuenta el sujeto político ‘mujeres’ y ampliándolo también en la actuación interna a favor de la Igualdad y, por ende, teniendo en cuenta a otras personas que también enfrentan discriminaciones basadas en el género y situaciones de violencia machista.

El II Plan continuará incluyendo objetivos dirigidos a lograr la Igualdad de género y a avanzar en la inclusión de la diversidad sexual y de género, trabajando desde la perspectiva de los Derechos Humanos. Recoge una serie de actuaciones dirigidas a la incorporación de la Igualdad en los procesos de trabajo que afectan al empleo público, así como la consideración de impulsar

---

<sup>1</sup> Estudio de la Brecha Salarial de Género. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. 2018 / <https://www.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/91/23/79123.pdf>

acciones positivas que traten de eliminar paulatinamente las situaciones de partida discriminatorias que enfrentan desigualdades y discriminaciones que responden a una cuestión de género. En este sentido y en línea con el IV Plan para la Igualdad de género en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, HARA!, el II Plan se concibe como un plan para la Igualdad de género, porque es una política pública municipal que avanza hacia la inclusión de la diversidad sexual y de género, en el marco de un enfoque de Derechos Humanos, asumiendo el desafío de avanzar en la incorporación de la realidad de las personas LGTBI.

Otro de los aspectos novedosos del II Plan será la estructura misma del Plan. Por un lado, las actuaciones recogidas para los próximos tres años se agrupan en cinco líneas estratégicas. Esta decisión obedece a varios motivos. El primero, es que se adecua más a los Planes para la Igualdad de las Administraciones más cercanas, tales como el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE<sup>2</sup>, el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava<sup>3</sup>, y el IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz<sup>4</sup>. El segundo motivo de peso es que agrupar los objetivos y actuaciones en menos líneas estratégicas, respecto al plan anterior, da una visión más global del objetivo general, y se identifican mejor los pilares sobre los que se necesita trabajar.

Por último, en la elaboración del II Plan, se ha tenido muy presente la oferta de empleo pública prevista para los próximos años. Durante estos ejercicios está prevista la realización de un amplio listado de procesos de selección que afectará a prácticamente la totalidad de los departamentos y servicios dependientes del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, y muchas de las actuaciones previstas en el II Plan están relacionadas con esa realidad.

---

<sup>2</sup> VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. 22 de mayo de 2018. Emakunde

<sup>3</sup> IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava 2016-2020. Diputación Foral de Álava

<sup>4</sup> IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz 2018-2021 HARA!

## 2.- MARCO NORMATIVO Y DOCUMENTAL

---

En este apartado se describe el marco normativo y documental de referencia a la hora de elaborar el II Plan y se destacan los principales textos a nivel municipal, autonómico, estatal, europeo e incluso internacional.

<p><b>Ámbito Municipal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Hara ; IV Plan para la Igualdad de Género en Vitoria-Gasteiz. 2018-2021</b></li> <li>- Diagnóstico sobre las realidades de la población LGTBI en <b>Vitoria-Gasteiz. 2017</b></li> <li>- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de <i>los funcionarios</i> del Ayuntamiento de <b>Vitoria-Gasteiz</b> del 2006.</li> </ul>
<p><b>Ámbito Foral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Araba. 2016-2020</li> </ul>
<p><b>Ámbito Autonómico</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la <b>CAE. 2018-2021</b></li> <li>- <b>Guía</b> “Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades para la igualdad en las Entidades Públicas y Privadas”. <b>Emakunde. 2017</b></li> <li>- Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en <b>Euskadi. 2018</b></li> <li>- <b>Ley 14/2012</b> de No Discriminación por Motivos de Identidad de Género y de Reconocimiento de los Derechos de las Personas Transexuales.</li> <li>- <b>Ley 4/2005</b> para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</li> </ul>
<p><b>Ámbito estatal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo</b>, de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</li> <li>- <b>Pacto de Estado</b> Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017.</li> <li>- <b>Real Decreto Legislativo 5/2015</b> por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del <i>Empleado Público</i>.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</b></li> <li>- <b>Ley Orgánica 1/2004</b>, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</li> <li>- <b>Ley 7/1985, de 2 de abril</b>, Reguladora de las Bases del Régimen Local.</li> </ul>
<b>Ámbito europeo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Compromiso estratégico</b> para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2016-2019</li> <li>- Informe <b>Lunacek</b> sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. 2014</li> <li>- <b>Convenio de Estambul</b> sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (ratificado por el Estado español en 2014).</li> <li>- <b>Libro blanco europeo</b> contra la homofobia. Políticas locales de Igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género. 2011</li> </ul>
<b>Ámbito internacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Agenda 2030</b> para el Desarrollo Sostenible. ONU. 2015</li> <li>- Conferencia Mundial sobre la Mujer de <b>Beijing</b> (1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en Nueva York en 2015 (Pekin+20).</li> <li>- <b>Resolución 17/19</b> sobre Orientación Sexual e Identidad de Género. 2011.</li> <li>- <b>Principios de Yogyakarta</b>: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. 2006.</li> </ul>

### 3.- DIAGNÓSTICO / ANTECEDENTES

---

A la hora de abordar el II Plan, se han tenido en cuenta los aspectos más remarcables extraídos de la Evaluación realizada del I Plan y el Estudio de la Brecha Salarial de Género en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz publicado a principios del 2018.

La evaluación del I Plan ha evidenciado que era un plan muy ambicioso previsto inicialmente en dos años de desarrollo. En estos dos años se han acabado o está iniciada la realización de la mayoría de las actuaciones previstas en el I Plan. Los procesos más importantes puestos en marcha, han sido: el blog de Igualdad, participación en procesos selectivos, formación a la plantilla, el estudio de la brecha salarial...

El Blog de Igualdad, creado en la intranet municipal, tiene una importante función divulgativa, como difusión de noticias, cursos, acceso a materiales de consulta, etc.... además se mantiene actualizada la información relativa a las mediadas de conciliación, que sirven como consulta a la plantilla, incluyendo un listado de Resoluciones relacionadas.

La Agente de Igualdad se ha implicado en el trabajo diario formando parte de equipos multidisciplinares del Departamento de Recursos Humanos, trabajando la transversalidad como una de las estrategias de implementación del principio de Igualdad en la organización.

Los procesos relativos a acceso y promoción en el empleo público, al contar con la nueva figura de la Agente de Igualdad adscrita al Departamento de Recursos Humanos, se revisan a través de varias herramientas: revisiones de lenguaje, asesoramiento, informes,.. permitiendo cumplir los objetivos de incluir y trabajar por la mejora del principio de Igualdad en estos procesos. Cuando se gestó este primer plan, como se indica en algunas líneas, las limitaciones establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y otros marcos normativos respecto a la tasa de reposición y nuevas contrataciones eran muy restrictivas. Actualmente este escenario ha cambiado con nuevas previsiones, ante esta nueva situación el Departamento de Recursos Humanos se encuentra en un momento de gran actividad inmerso en varios procesos selectivos, lo que ha llevado a que las actuaciones del I Plan relacionadas con el acceso y promoción del empleo público hayan cobrado una importancia relevante no prevista en el momento de su implementación, incrementando el volumen de trabajo.

Respecto a las medidas de conciliación, a través de varias Resoluciones se han implementado varias de las actuaciones previstas.

En la línea de formación, se continúa con la formación básica en Igualdad dirigida a toda la plantilla. Se imparten cursos formativos, informativos y de sensibilización en grupos heterogéneos, reuniendo a personas que ocupan diferentes puestos de trabajo.

Dentro de las actuaciones que no se han iniciado podemos señalar que los principales factores que están influenciando en su implementación son el gran volumen de actuaciones, 89 en total, con muy diversa carga de trabajo cada una de ellas, unido a la existencia de procesos internos que condicionan tiempos de ejecución, adelantando o retrasando actuaciones debido a los cambios en la coyuntura actual en el ámbito del empleo público. Es preciso hacer una reflexión sobre estas actuaciones, reformulándolas en caso necesario, valorando su verdadera carga de trabajo y su efectividad de cara a cumplir los objetivos marcados.

El Estudio de la Brecha Salarial de Género era la única actuación recogida en la Línea 5 denominada 'Retribuciones' del I Plan. Hay que resaltar que se realizó con medios personales y materiales propios, y que la coordinación y predisposición de las áreas implicadas en la recogida de datos cuantitativos fue fundamental y determinante. El resultado fue un Estudio pormenorizado que analizó todos los contratos realizados por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en todos los Departamentos de competencia municipal.

En dicho Estudio se extraen las siguientes conclusiones, que han sido determinantes a la hora de elaborar el II Plan:

- La evolución de la presencia de las mujeres es positiva dentro de la plantilla del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, ya que el porcentaje de mujeres ha ido en aumento en todas las categorías a lo largo de los años, pero la temporalidad sigue siendo mucho más alta en las mujeres.
- En el cómputo general, hay más mujeres que hombres trabajando en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, pero ellas trabajan menos horas, y cobran menos por hora.
- En los puestos de categorías de mayor responsabilidad, la diferencia se percibe en el salario bruto, y no tanto en el salario por hora. Este aspecto posiblemente esté relacionado con el hecho de que las jornadas laborales y la vigencia de los contratos son más cortos en el caso de las mujeres.

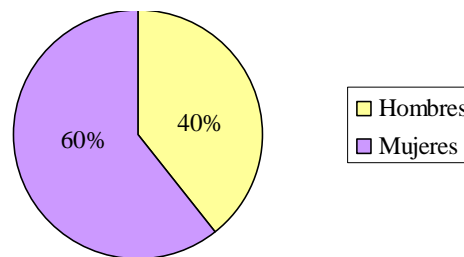
Como conclusión general, el Estudio determina que la brecha salarial se manifiesta de la siguiente manera:

- Las mujeres firman contratos mediante los cuales trabajan un 15% menos de horas que los hombres a pesar de ser mayor su número. Existe una contratación a tiempo parcial mayor de mujeres que de hombres.
- Las mujeres perciben como media un 24% menos de ingresos brutos anuales, un 20% menos si tenemos en cuenta el salario ordinario; perciben como media un 8% menos de ingresos brutos/hora y un 6% menos de ingresos ordinarios/hora que los hombres

Además de contar con estas dos herramientas, la evaluación del I Plan y el Estudio de la brecha salarial de género, se ha realizado un Estudio Diagnóstico de los datos de la plantilla municipal en el año 2020:

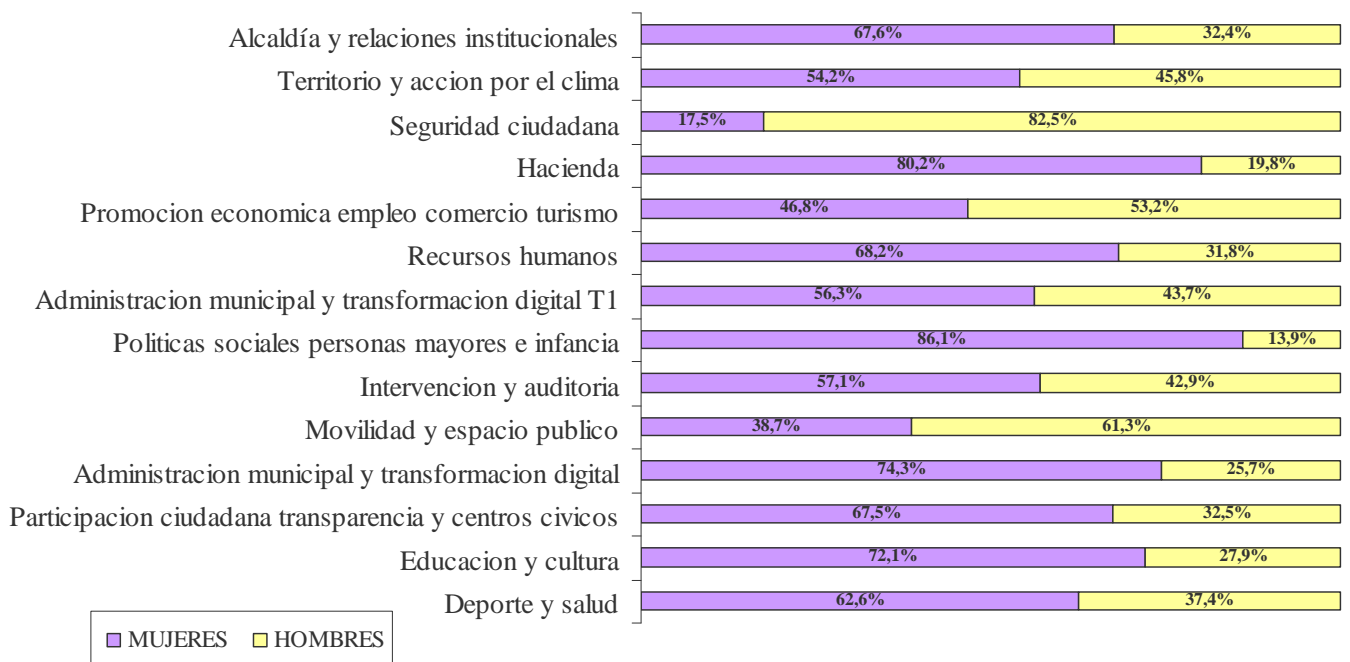
En total trabajan en la Administración Local del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 3.552 personas, de las cuales 2.148 son mujeres (60%). La edad media de los hombres es de 44 años, y la de las mujeres de 43,6:

### Plantilla Municipal dividida por sexo



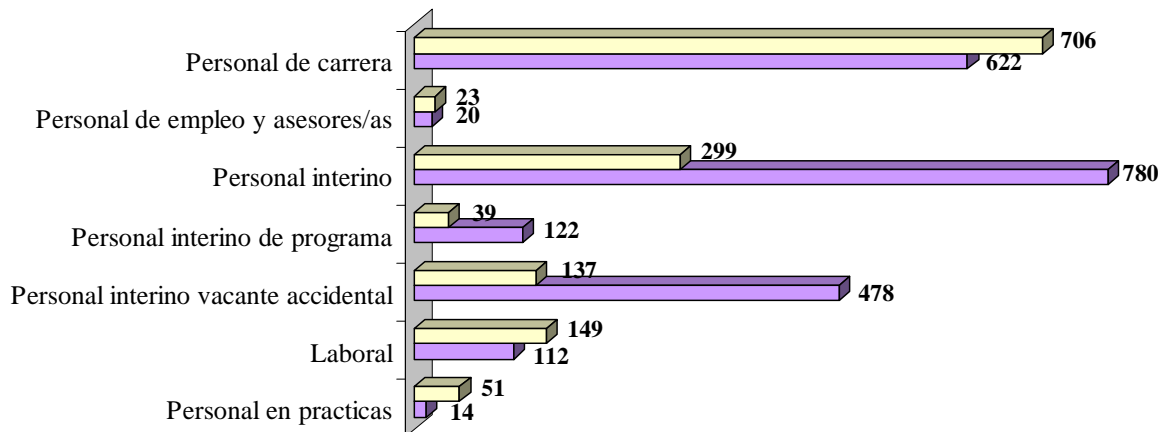
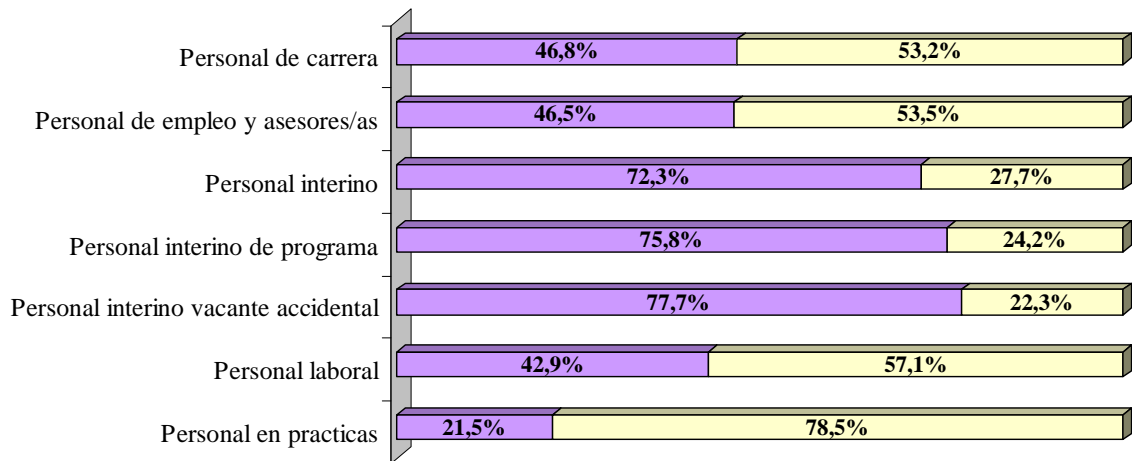
El Departamento con mayor plantilla es Política Sociales, Personas Mayores e Infancia donde trabajan 749 personas, siendo 645 mujeres (86,1%). Es el Departamento más feminizado, es decir, donde más mujeres trabajan tanto en números absolutos como en porcentaje. En términos relativos según sexo donde menos mujeres trabajan es en los Departamentos de Seguridad Ciudadana, y Movilidad y Espacio Público, un 17,5% y un 38,7% del total respectivamente, siendo estos, por tanto, los departamentos más masculinizados. Se aprecia así una cierta segregación horizontal.

### Plantilla municipal por Departamento



Un total de 1.328 personas pertenecen al personal funcionario de carrera, siendo el 46,8% mujeres. No se debe olvidar que el 60% de la plantilla total de la Administración Local son mujeres, con lo cual esta diferencia es significativa, ya que evidencia que el número de mujeres con contratos de interinidad es mayor.

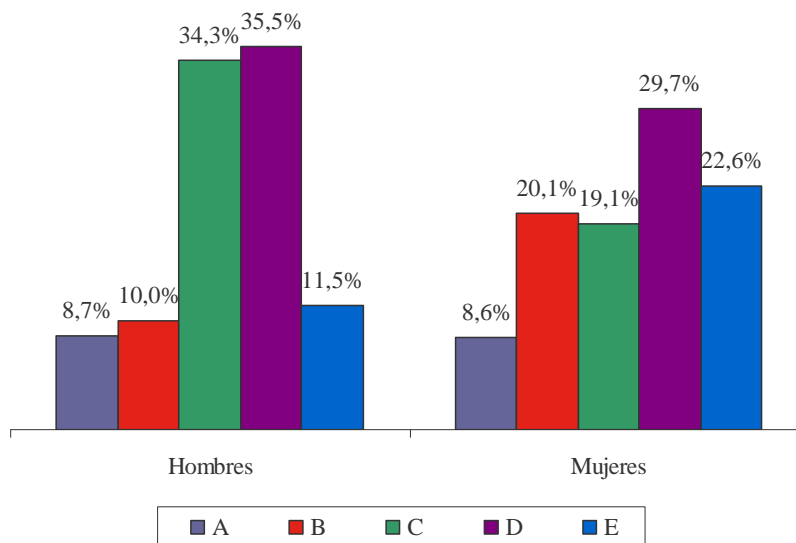
### Plantilla Municipal por vínculo por la administración



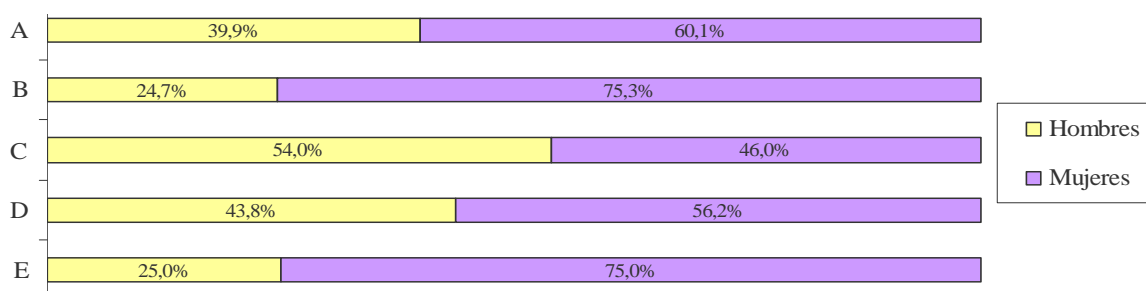
■ MUJERES    □ HOMBRES

Si analizamos la presencia de hombres y mujeres por grupo de titulación<sup>5</sup> observamos una segregación vertical. En el caso de las mujeres, el grupo de titulación más habitual es el D, seguido del E. En el caso de los hombres, los grupos de titulación más habituales son C y D, el 70% de los hombres trabajan en estos grupos.

**Distribución por grupo de Titulación de la Plantilla Municipal**



Por otro lado, en términos relativos según sexo, donde el porcentaje de trabajadoras es más alto en el grupo B (75,3%), seguido del grupo E (75%).



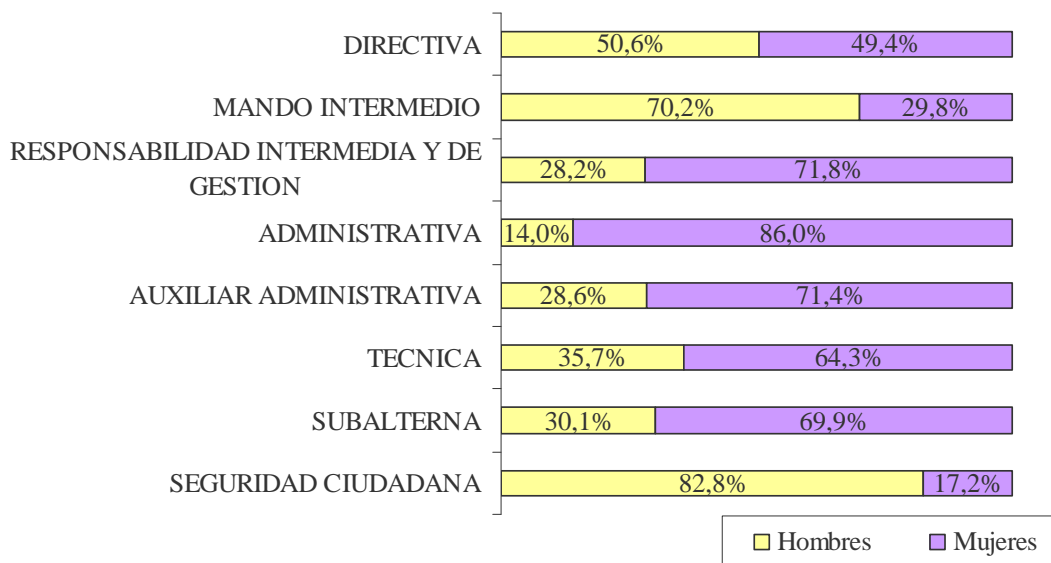
<sup>5</sup> A Título de doctorado, grado, licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente  
 B Título de ingeniería técnica, grado, diplomatura universitaria, arquitectura técnica o equivalente  
 C Título de bachiller, formación profesional de 2º grado o equivalente  
 D Título de grado escolar, formación profesional de 1º grado o equivalente  
 E Certificado de escolaridad

En cuanto a la función de responsabilidad, la denominada como ‘subalterna’ es la que mayor número de plantilla cuenta, en total 1.531, siendo el 69,9% mujeres. Dicha categoría es la más habitual en ambos sexos.

Las mujeres son mayoría en la categoría de administrativa (86%), seguido de la categoría de responsabilidad intermedia y de gestión (71,8%). Por el contrario, las mujeres son minoría en seguridad ciudadana (17,2%), seguido de la categoría de mandos intermedios, donde tan solo son el 29,8%.

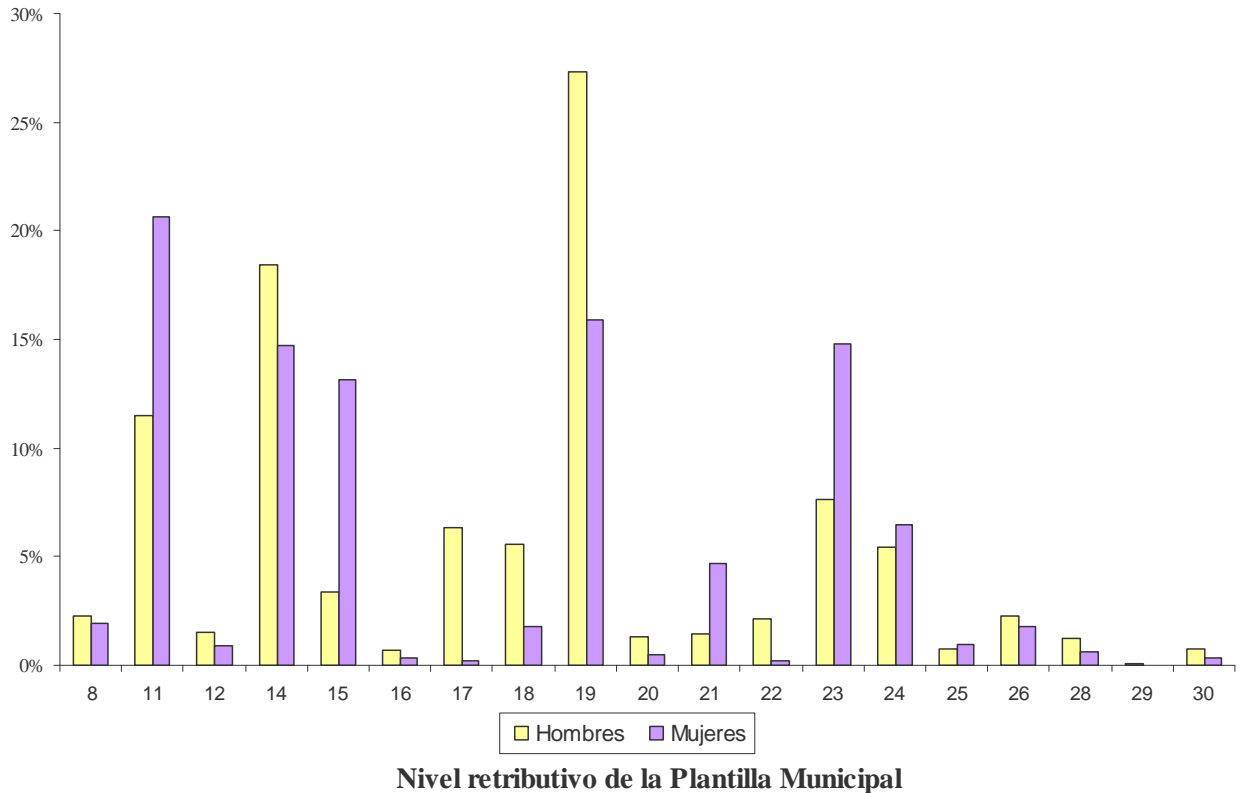
Se observa que existe segregación horizontal ya que siguen estando presentes los estereotipos sexistas en la composición de la plantilla. Por otro lado, en los mandos intermedios ellos son mayoría, y en los directivos, el tanto por ciento está equilibrado, pero no olvidemos que las mujeres representan el 60% de la plantilla total.

### División por sexo y función de responsabilidad de Plantilla Municipal



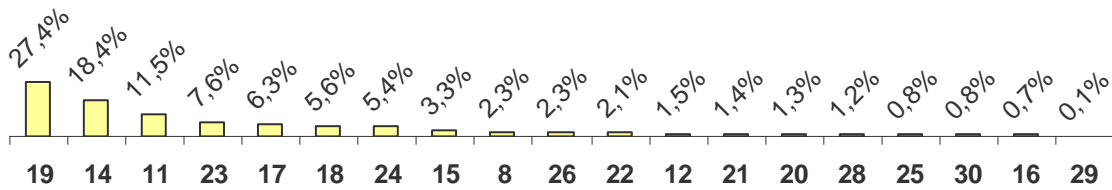
Por otro lado, la plantilla se distribuye en niveles retributivos o complementos de destino agrupados en niveles que van desde el 8, hasta 30. En términos generales el complemento de destino más habitual es el 19 y el 11, y en esos niveles el 47,1% y el 73,4% respectivamente corresponden a mujeres. De hecho, el complemento de destino más habitual en los hombres es el 19, y el de las mujeres por su parte el 11.

### Distribución por sexo según nivel retributivo de la Plantilla Municipal

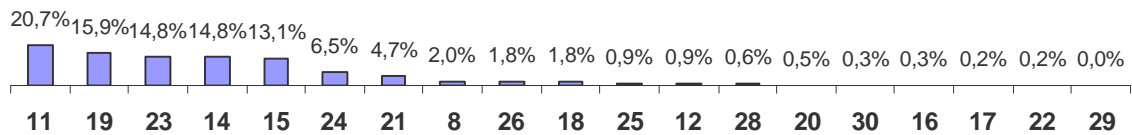


No obstante, el dato que más información nos da es que la mitad de las trabajadoras se ubican en niveles retributivos por debajo del 15; en cambio, el nivel retributivo de la mitad de los trabajadores es hasta el 18.

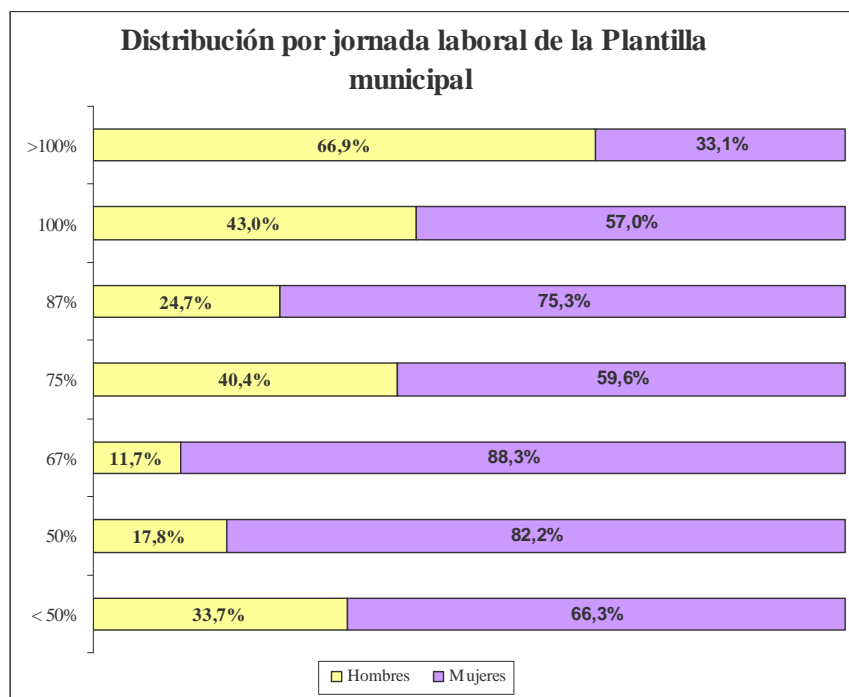
Nivel retributivo de los Hombres (ordenado de más habitual a menos)



Nivel retributivo de las Mujeres (ordenado de más habitual a menos)



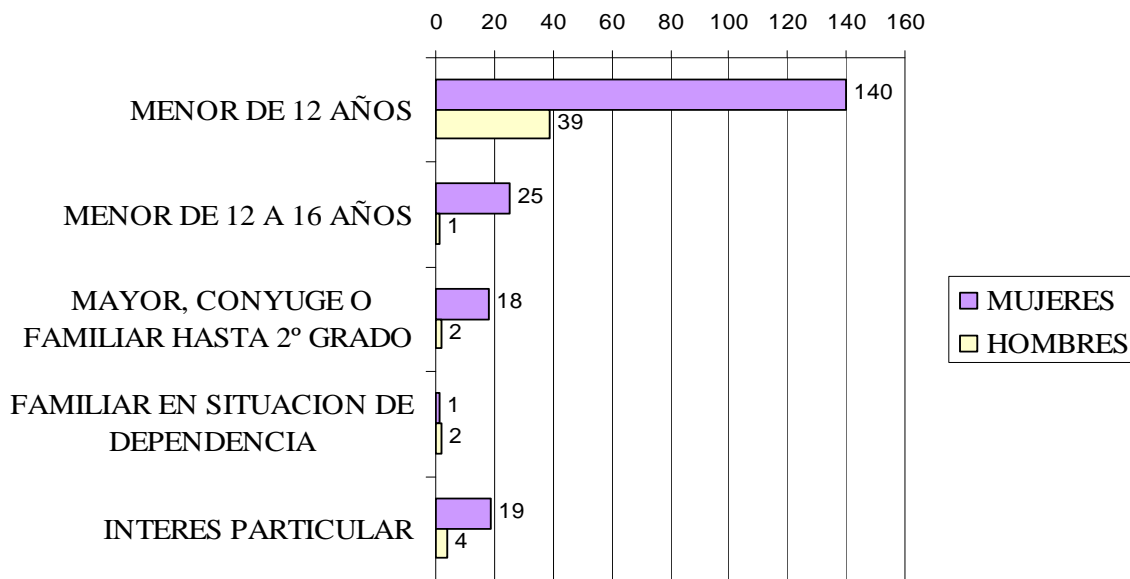
La mayoría de la plantilla trabaja con jornada laboral completa de 100%, en total 2.529 personas, de las cuales el 57% son mujeres. Pero el dato llamativo es que el 15% del total de hombres trabaja a jornada parcial, y ese porcentaje es mucho más elevado en el caso de las mujeres, ya que el 30% del total de trabajadoras no cuenta con jornada laboral completa. En las jornadas laborales parciales de todos los tipos la diferencia es muy significativa (excepto en la del 75% de jornada laboral, que está más equilibrado):



Otro aspecto fundamental en el empleo público es la conciliación, quienes solicitan permisos al respecto son las mujeres, y la diferencia porcentual es abrumadora, prácticamente son ellas las que siguen teniendo necesidad de conciliar. Esta diferencia es uno de los motivos por el que las mujeres cuenten proporcionalmente con más jornadas parciales que los hombres. La tradicional división sexual del trabajo es patente dentro de la organización. La incorporación de los hombres en el cuidado de dependientes sigue siendo una cuenta pendiente también dentro de la plantilla que conforma el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, repercutiendo este hecho negativamente en las trabajadoras en cuanto a retribuciones se refiere. Por otro lado, la contratación con menores porcentajes se da en colectivos feminizados.

Datos del segundo cuatrimestre año 2020

### Reducciones de jornada de la plantilla municipal



## 4.- II PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO

---

### FINALIDAD DEL PLAN

La finalidad del II Plan es orientar los procesos de trabajo internos para que las políticas y medidas que se impulsen en el período 2022-2024 tengan un impacto positivo en la Igualdad en el ámbito del empleo público y entre las relaciones de las diferentes personas que trabajan en la Entidad, independientemente de su género.

### PRINCIPIOS ORIENTADORES

Desde el enfoque de la garantía de derechos de todas las personas trabajadoras, con el II Plan se contribuirá a que las relaciones laborales sean más justas, más equitativas, y sin discriminaciones por razón de sexo o género. Teniendo en cuenta esta perspectiva, recordamos los principios orientadores del I Plan, ya que serán los mismos para el II Plan, basándonos fundamentalmente en la Ley Vasca 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y la Ley Orgánica 3/2007 Para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

*‘El Art. 3 de la Ley 4/2005 para la Igualdad, establece que los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos, son los siguientes:*

- 1. Igualdad de trato. La Ley prohíbe toda discriminación de género, ya sea directa o indirecta.*
- 2. Igualdad de oportunidades. La Ley establece la necesidad de que los poderes públicos adopten las medidas necesarias tendentes a garantizar el principio de Igualdad y el desarrollo de derechos de mujeres y hombres.*
- 3. Respeto a la diversidad y a la diferencia. Se señala la necesidad de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la Igualdad se realice respetando tanto la diversidad y diferencia entre mujeres y hombres, como las que acontecen dentro del seno del colectivo de mujeres y del colectivo de hombres.*
- 4. Integración de la perspectiva de género. Se hace preciso que todas las políticas públicas tengan en cuenta, de manera sistemática, la existencia de la discriminación y de la desigualdad de género.*
- 5. Acción positiva. Se señala la necesidad de adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho.*
- 6. Eliminación de roles y estereotipos de género. Los poderes públicos deben eliminar los roles y estereotipos de género, y que guardan relación con la división sexual del trabajo.*

---

<sup>6</sup> Extraído del I Plan para la Igualdad de Género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. 2016-2018

*7. Representación equilibrada. Se han de adoptar las medidas necesarias para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. A tal efecto, la ley entiende por presencia equilibrada la presencia de cada uno de los dos sexos al menos al 40%.*

*8. Colaboración y coordinación de las actuaciones en materia de Igualdad, para el logro de una intervención más eficaz y eficiente.*

*Además de estos principios establecidos por la Ley 4/2005 para la Igualdad, la Ley Orgánica para la Igualdad, en su Art. 14, establece que también guiarán la actuación de los poderes públicos los siguientes principios:*

*9. Erradicación de la violencia contra las mujeres y todas las formas de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo.*

*10. Protección de la maternidad, con especial atención de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.*

*11. Conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral.*

*12. Implantación de un uso no sexista del lenguaje en el ámbito administrativo.*

*13. Adecuación de las estadísticas y estudios al principio de Igualdad.*

*14. El principio de Igualdad en las relaciones entre particulares.*

*15. La extensión de todos los criterios generales en materia de Igualdad a la política de cooperación internacional para el desarrollo.*

Además de los principios recogidos, el II Plan tendrá muy en cuenta los principios y garantías establecidos en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Las líneas estratégicas que conforman el II Plan incorporan de manera integrada los valores que se transmiten y los cambios transformadores que se persiguen desde Emakunde. Enumeramos esos principios y garantías, que se transforman en valores que se tratan de manera intrínseca en las líneas estratégicas del II Plan, ya que están orientadas a la actuación interna y a la obtención de relaciones y condiciones laborales igualitarias de las personas trabajadoras en la Administración Local.

**Emakunde** recoge los siguientes principios y garantías en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

<b>PRINCIPIOS</b>	<b>GARANTÍAS</b>
Paradigma feminista	Compromiso político real con la Igualdad de mujeres y hombres.
Enfoque de género	Puesta a disposición de las políticas públicas de Igualdad de los recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios.
Interseccionalidad	Política de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la Igualdad a través del dinero público.
Empoderamiento de las mujeres	Participación e interlocución de los movimientos de mujeres y de la ciudadanía, así como de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de las políticas, desde un modelo de participación más democrático, donde se dé legitimidad a sus aportaciones y éstas tengan incidencia real.
Desarrollo humano sostenible	Corresponsabilidad y colaboración de todas las instituciones y, dentro de éstas, de los departamentos o áreas que las integran, para la consecución de la Igualdad de mujeres y hombres.

**El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz**, en su Plan de Igualdad ‘Hara’ para la ciudad recoge los siguientes principios, algunos de los cuales coinciden con Emakunde:

- Paradigma feminista
- Debida diligencia
- Enfoque de género y enfoque interseccional
- Participación e incidencia
- Transparencia
- Sostenibilidad de las políticas de Igualdad

## **5.- ELABORACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO**

---

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Los objetivos y medidas del II Plan interno para la Igualdad guardan relación con la plantilla municipal propiamente dicha, no siendo de aplicación a la plantilla de los organismos públicos y sociedades públicas municipales, y sus condiciones de empleo.

### **DEPARTAMENTO IMPULSOR**

El departamento impulsor, coordinador y evaluador es el Departamento de Recursos Humanos, ya que es un plan centrado exclusivamente en el ámbito del empleo público.

No obstante, se contará con la colaboración del Servicio de Igualdad, y con la Comisión Paritaria para la Igualdad de mujeres y hombres en la que participan delegadas y delegados de los sindicatos con representación sindical en el Ayuntamiento.

### **PROCESO DE ELABORACIÓN**

Las diferentes fases del II Plan interno para la Igualdad se desarrollan en los siguientes períodos temporales:

Elaboración, negociación y aprobación: 2018-2021

Implementación: 2022- 2024

Evaluación: I semestre 2025

La Comisión Paritaria para la Igualdad de mujeres y hombres fue constituida el 10 de julio de 2012, impulsada y coordinada por el Departamento de Recursos Humanos. Esta comisión redactó el I Plan en una serie de reuniones en las que se estudiaron de manera pormenorizada todos los aspectos a incluir en el plan, definiendo una serie de líneas de actuación, objetivos y actuaciones.

Esta misma comisión, en reunión celebrada el 18 de septiembre de 2018, decidió seguir la misma metodología utilizada en el I Plan para la redacción este II Plan. La elaboración de este documento se inicia con el análisis de la información que nos proporcionan las acciones desarrolladas hasta el momento, evaluación del I Plan, Estudio de la brecha salarial de género en la plantilla municipal y análisis diagnóstico de la misma.

A partir de esta información se han presentado a la Comisión Paritaria dos documentos de trabajo que analizan las actuaciones anteriores y en los que se proponen nuevos objetivos y actuaciones. Estos documentos han sido estudiados y completados internamente dentro del Departamento de Recursos Humanos con las personas responsables de los diferentes Servicios. Estos documentos de trabajo han sido objeto de estudio y debate en varias reuniones iniciadas en el último trimestre del año 2018 y concluidas en abril de 2019. Una vez incorporadas las propuestas y observaciones realizadas por las personas de la Comisión Paritaria, se redactó por parte de la Agente de Igualdad y contando con apoyo técnico externo, una propuesta de documento que fue objeto de negociación con la representación sindical.

Posteriormente se elabora la propuesta definitiva del II Plan de Igualdad de género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 2021-2024, el cual fue aprobado por la Junta de Gobierno Local el día 28 de enero de 2022.

La puesta en marcha e implementación del II Plan interno para la Igualdad requiere de un importante esfuerzo de colaboración y coordinación, en tanto en cuanto su planteamiento será más efectivo en la medida en que se consigan crear sinergias que permitan la colaboración y la coordinación entre las diferentes estructuras y agentes implicados.

Su implementación requiere por tanto de un proceso de trabajo basado en la comunicación y en la participación interna. Ello redundará, no sólo en la mejora de la consecución de sus objetivos, sino también en el desarrollo de la participación de diferentes agentes y de la plantilla municipal en cuestiones que les son propias, como es la mejora de la adecuación de su organización y de sus condiciones de trabajo al principio de Igualdad. Y así, la comunicación y la participación se erigen en principios de trabajo que han de ser considerados a lo largo de todas las fases de implementación, seguimiento y evaluación del II Plan interno para la Igualdad.

La efectividad en la consecución de objetivos guarda relación con el seguimiento y mejora de la fase de implementación, de manera que el seguimiento forma parte del modelo de gestión del II Plan interno para la Igualdad, al igual que el modelo de evaluación, la cual está diseñada y puesta en marcha desde el comienzo de su implementación.

## 6.- PLAN DE ACTUACIÓN. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

---

Este II Plan recoge las medidas y acciones en cinco líneas estratégicas que abordan aspectos relativos a cinco ámbitos de actuación. Cada una de las líneas estratégicas se estructura entorno a unos objetivos generales que se concretan en actuaciones específicas. Asimismo, cada actuación estará vinculada a uno o varios Departamentos, que serán los responsables del desarrollo de la medida.

Por otro lado, hay que señalar que el II Plan recoge actuaciones continuas y finalistas. Por lo tanto, en las actuaciones continuas el primer año corresponde a la fecha de puesta en marcha de esa actuación que se prolongará en años sucesivos. Respecto a las actuaciones finalistas, el año de ejecución se refiere precisamente al año en el que se inicia y desarrolla una acción específica. Será en el seguimiento y en la evaluación donde se detallará el nivel de desarrollo de cada una de las actuaciones, especificando qué actuaciones han supuesto el inicio de un proceso, y cuáles se han finalizado por ser acciones más concretas.

El II Plan se estructurará de la siguiente manera:

- **LÍNEA ESTRATÉGICA 1. CULTURA ORGANIZACIONAL.** En esta línea se incluyen actuaciones dirigidas a promover una cultura dentro de la Administración Local a favor de una organización más igualitaria, mediante información, formación, sensibilización, comunicación, participación, uso inclusivo del lenguaje y la imagen, adecuación de estudios y estadísticas al principio de Igualdad.

- **LÍNEA ESTRATÉGICA 2. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, PROMOCIÓN INTERNA Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.** En esta línea se incluyen actuaciones dirigidas a garantizar una Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la promoción en el empleo, en los accesos a puestos de nivel estratégico y táctico. También para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos relacionados con el empleo público.

- **LÍNEA ESTRATÉGICA 3. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES.** En esta línea se incluyen actuaciones dirigidas a garantizar el principio de Igualdad en la relación de puestos de trabajo (RPT), así como en las retribuciones.

- **LÍNEA ESTRATÉGICA 4. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.** En esta línea se incluyen actuaciones dirigidas a erradicar las desigualdades existentes en el ámbito de la salud y la seguridad laboral. También se tienen en cuenta el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y sexista o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, además de prestar especial atención a las mujeres víctimas de violencia machista.

- **LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.** . En esta línea se incluyen actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de las personas trabajadoras, poniendo en valor el cuidado.

A continuación, se presenta cada línea estratégica contextualizando el ámbito de intervención y se enumeran los objetivos y actuaciones.

Tal y como recoge Emakunde, “avanzar en Igualdad requiere un cambio en la cultura organizacional pasando de contemplar únicamente la producción a tener en cuenta a las personas y sus diversas realidades”<sup>7</sup>. Es decir, es importante que las personas que forman parte de la Entidad tengan la información y la formación suficientes para poder ir cambiando la estructura misma y las relaciones interpersonales hacia un modelo más inclusivo e igualitario, donde se ponga en valor la vida, el cuidado y la diversidad. Para ello es igualmente necesario potenciar la Igualdad de oportunidades en el empleo público.

En este sentido, el II Plan se convierte en la herramienta más útil para que el Departamento de Recursos Humanos, a través del compromiso de garantizar los recursos y medios necesarios, como es el hecho de contar con una Agente de Igualdad responsable de las políticas de Igualdad en el marco de los Recursos Humanos, pueda impulsar y desarrollar actuaciones con el fin último de incidir en los procesos que ya están en marcha en el empleo público, y apoyar al personal técnico para que de manera paulatina pueda integrar de manera transversal la perspectiva de género en todos los procedimientos existentes, sean de la naturaleza que sean.

Por lo tanto, la primera línea estratégica del II Plan es la denominada “Cultura Organizacional”, que recoge actuaciones dirigidas a la comunicación, información y formación de la plantilla, a la sensibilización de todas las personas que trabajan en la Entidad y a fomentar su participación a favor de incluir la Igualdad en su proceso de trabajo.

En lo relativo a los procesos formativos, éstos tienen conexión con el IV Plan para la Igualdad de género en Vitoria-Gasteiz, Hara!, en cuanto que el objetivo de promover un cambio en la cultura organizacional es compartido en ambos planes.

En consecuencia, en el II Plan, también se incluyen actuaciones que fomenten un uso inclusivo del lenguaje y la imagen, y la elaboración de estudios y estadísticas adecuados al principio de Igualdad, que aporten datos fundamentales para diseñar acciones de cara al futuro cuyo objetivo sea eliminar las desigualdades basadas en el género que puedan detectarse.

Esta primera línea estratégica se estructura en torno a cinco objetivos generales que se concretan en las siguientes actuaciones específicas:

**Objetivo 1.1. Fortalecer la estructura/unidad de Igualdad del Departamento de Recursos Humanos:**

**Actuación 1.1.1.** Incluir en el Acuerdo Regulator un artículo sobre los Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la Igualdad.

**Actuación 1.1.2.** Dotación de los recursos económicos y humanos necesarios para liderar el proceso de implementación del II Plan y así hacer efectivos los compromisos recogidos en el mismo.

<sup>7</sup> Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas. Emakunde 2017.

**Objetivo 1.2. Establecer canales de comunicación y participación con la plantilla municipal en relación al II Plan:**

**Actuación 1.2.1.** Mantenimiento del blog de Igualdad, actualizando periódicamente la información y revisando y mejorando los contenidos ya colgados en los diferentes apartados.

**Actuación 1.2.2.** Realización de campañas de difusión teniendo en cuenta los colectivos que no tienen acceso a la intranet municipal, garantizando que la información llega a toda la plantilla.

**Actuación 1.2.3.** Creación de una red interdepartamental de personas que sirvan de antenas receptoras y emisoras de aspectos recogidos en el II Plan.

**Objetivo 1.3. Capacitar al personal municipal en Igualdad para promover un cambio en la cultura organizacional:**

**Actuación 1.3.1.** Impartición de formación básica obligatoria en materia de Igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal.

**Actuación 1.3.2.** Estudio de acciones formativas adecuadas al puesto de trabajo y realización de las mismas.

**Actuación 1.3.3.** Realización de acciones formativas dirigidas a hombres en materia de Igualdad de género para Policía Local.

**Actuación 1.3.4.** Capacitación en Igualdad de las personas que participan en la Comisión Paritaria para la Igualdad vinculadas al seguimiento del II Plan.

**Actuación 1.3.5.** Elaboración de una Guía didáctica dirigida al personal docente encargado de impartir formación al personal municipal que recoja las pautas necesarias para integrar la perspectiva de género en la formación municipal, respecto al uso inclusivo del lenguaje en la impartición de los cursos, en el material entregado en los mismos, en la inclusión de datos desagregados por sexo, etc., en base a la instrucción elaborada por el Servicio de Igualdad, para regular el uso no sexista de la comunicación realizada por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Difusión de la guía anterior a todas las personas que participan en los procesos de formación.

**Actuación 1.3.6.** Análisis de la Brecha Formativa en la plantilla municipal con el objetivo de detectar desigualdades y establecer mecanismos que promuevan la Igualdad.

**Objetivo 1.4. Adecuar las estadísticas y estudios al principio de Igualdad en los procesos del Departamento de Recursos Humanos:**

**Actuación 1.4.1.** Establecimiento de un sistema de información que permita el seguimiento de los procesos selectivos encaminado a la obtención de datos desagregados por sexo en todas las fases del proceso, y que permita asimismo el estudio comparativo con procesos anteriores, integrando esta información en los sistemas informáticos manejados por Recursos Humanos. Adaptando la recogida de información a los mecanismos que se pongan en marcha para clasificar a las personas en función de su sexo-género.

**Objetivo 1.5. Hacer un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en el empleo público:**

**Actuación 1.5.1.** Revisión y, en su caso, adecuación de textos, logotipos e imágenes empleadas por el Departamento de Recursos Humanos en soporte papel, web municipal, Intranet y soportes publicitarios a un uso inclusivo del lenguaje y la imagen, en base a la Instrucción para un uso inclusivo del lenguaje, imágenes inclusivas y guía prevista en el HARA IV Plan, para regular el uso no sexista de la comunicación realizada por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

<b>Objetivo 1.1. Fortalecer la estructura/unidad de Igualdad del Departamento de Recursos Humanos</b>		
<b>Actuación 1.1.1</b> Incluir en el Acuerdo Regulador un artículo sobre los Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la Igualdad.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b>	
<b>Actuación 1.1.2</b> Dotación de los recursos económicos y humanos necesarios para liderar el proceso de implementación del II Plan y así hacer efectivos los compromisos recogidos en el mismo.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Objetivo 1.2 Establecer canales de comunicación y participación con la plantilla municipal en relación al II Plan</b>		
<b>Actuación 1.2.1</b> Mantenimiento del blog de Igualdad, actualizando periódicamente la información y revisando y mejorando los contenidos ya colgados en los diferentes apartados.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 1.2.2</b> Realización de campañas de difusión teniendo en cuenta los colectivos que no tienen acceso a la intranet municipal, garantizando que la información llega a toda la plantilla.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	<b>Colabora</b> Comisión Paritaria de Igualdad
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 1.2.3</b> Creación de una red interdepartamental de personas que sirvan de antenas receptoras y emisoras de aspectos recogidos en el II Plan.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	<b>Colabora</b> Comisión Paritaria para la Igualdad
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Objetivo 1.3 Capacitar al personal municipal en Igualdad para promover un cambio en la cultura organizacional</b>		
<b>Actuación 1.3.1.</b> Impartición de formación básica obligatoria en materia de Igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 1.3.2</b> Estudio de acciones formativas adecuadas al puesto de trabajo y realización de las mismas.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 1.3.3</b> Realización de acciones formativas dirigidas a hombres en materia de Igualdad de género para Policía Local.	<b>Responsable</b> Departamento de Seguridad Ciudadana	<b>Colabora</b> Servicio de Igualdad
	<b>Año</b> 2023	
<b>Actuación 1.3.4</b> Capacitación en Igualdad de las personas que participan en la Comisión Paritaria para la Igualdad vinculadas al seguimiento del II Plan.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 1.3.5</b> Elaboración de una Guía didáctica dirigida al personal docente encargado de impartir formación al personal municipal que recoja las pautas necesarias para integrar la perspectiva de género en la formación municipal, respecto al uso inclusivo del lenguaje en la impartición de los cursos, en el material entregado en los mismos, en la inclusión de datos	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023	

desagregados por sexo, etc. en base a la instrucción y guía prevista en el HARA IV Plan , para regular el uso no sexista de la comunicación realizada por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	
<b>Actuación 1.3.6.</b> Análisis de la brecha formativa en la plantilla municipal con el objetivo de detectar desigualdades y establecer mecanismos que promuevan la Igualdad.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2023
<b>Objetivo 1.4 Adecuar las estadísticas y estudios al principio de Igualdad en los procesos del Departamento de RRHH</b>	
<b>Actuación 1.4.1</b> Establecimiento de un sistema de información que permita el seguimiento de los procesos selectivos encaminado a la obtención de datos desagregados por sexo en todas las fases del proceso, y que permita asimismo el estudio comparativo con procesos anteriores, integrando esta información en los sistemas informáticos manejados por Recursos Humanos. Adaptando la recogida de información a los mecanismos que se pongan en marcha para clasificar a las personas en función de su sexo-género.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Objetivo 1.5 Hacer un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en el empleo público</b>	
<b>Actuación 1.5.1.</b> Revisión y, en su caso, adecuación de textos, logotipos e imágenes empleadas por el Departamento de Recursos Humanos en soporte papel, web municipal, Intranet y soportes publicitarios a un uso inclusivo del lenguaje y la imagen, en base a la instrucción y guía prevista en el HARA IV Plan, para regular el uso no sexista de la comunicación realizada por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024

En esta línea estratégica se han recogido todas aquellas actuaciones relativas a los procesos selectivos tanto de Ofertas Públicas de Empleo, como los de promoción y desarrollo de la carrera profesional. Mediante esta línea se enumeran una serie de acciones cuyo objetivo es impulsar el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados, pero también fomentar la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad intermedia y directiva, o la movilidad entre puestos dentro de la estructura. Los estereotipos de género dificultan la promoción profesional de las mujeres también dentro del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, por ello, eliminar los obstáculos para la promoción y el acceso es uno de los objetivos a largo plazo de este II Plan, pero para ello es necesario conocer exactamente cuáles son esas limitaciones que encuentran las mujeres en el empleo público.

El Estudio de la Brecha Salarial y los datos actualizados demuestran que el salario medio de las mujeres es menor, la tipología de contratos es diferente según el sexo y las jornadas a tiempo parcial corresponden en mayor medida a mujeres, por tanto, sus posibilidades de promoción también son inferiores. Ante esta realidad cabe destacar que por imperativo legal se debe garantizar la Igualdad de trato en el acceso al empleo, en la formación laboral, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, por eso las acciones positivas tienen reconocimiento político, jurídico y social en tanto que persiguen una promoción real de la Igualdad de oportunidades, en este caso, en el empleo público. Por ese mismo motivo, algunas de las actuaciones recogidas en esta segunda línea estratégica se centran en la realización de informes de evaluación previos para conocer el impacto de género de los procesos de selección, y en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos. Estos aspectos cobran especial relevancia durante los años de vigencia del presente II Plan, con motivo de las OPEs previstas para este período.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Línea estratégica 2 “Acceso al empleo público, promoción y desarrollo de la carrera profesional” recoge medidas que pretenden favorecer la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el empleo público. Se estructuran en torno a tres objetivos generales:

**Objetivo 2.1. Facilitar la integración de los objetivos de Igualdad en los procesos selectivos contribuyendo a eliminar las desigualdades de género:**

**Actuación 2.1.1.** Elaboración de Evaluaciones Previas de Impacto de Género siguiendo las pautas e indicaciones establecidas por Emakunde y Gobierno Vasco con las herramientas diseñadas para su implantación.

**Actuación 2.1.2.** Seguimiento de los procesos selectivos municipales con participación de la Agente de Igualdad en los grupos de trabajo formados al efecto y realización de informes en materia de Igualdad relativos a las bases generales y específicas de OPEs, procesos de provisión, promoción y comisiones de servicio realizados por el Departamento de Recursos Humanos.

**Actuación 2.1.3.** Estudio de nuevas propuestas de cláusulas a incorporar en los procesos selectivos encaminadas a mejorar la inclusión de la perspectiva de género en los mismos.

**Actuación 2.1.4.** Análisis de itinerarios en procesos de provisión y promoción interna de puestos feminizados. Establecimiento de medidas que posibiliten la movilidad entre los puestos, como procesos formativos que faciliten el acceso a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con el puesto de trabajo, y que coadyuven a equilibrar la formación en categorías masculinizadas y feminizadas ante procesos de movilidad interna y,

en consecuencia, a acceder a otros puestos de trabajo.

**Actuación 2.1.5.** Realización de un mapa de los puestos de la plantilla municipal, que permita identificar los sectores feminizados y masculinizados en base a las personas que los ocupan.

**Objetivo 2.2. Apoyar al personal implicado en la elaboración y desarrollo de los procesos selectivos en aras de integrar la perspectiva de género en todas las fases y contenidos:**

**Actuación 2.2.1.** Elaboración y mantenimiento actualizada de una guía de actuaciones a seguir en todos los procesos selectivos que recoja, además de los mandatos legales, nuevas cláusulas relativas a la Igualdad. Difusión de la guía anterior a todas las personas que participan en los procesos selectivos, desde el diseño de los mismos hasta el desarrollo del propio proceso.

**Actuación 2.2.2.** Formación específica en materia de Igualdad para las personas que forman los tribunales de selección de los distintos procesos selectivos, indicando en todas las fases del proceso los aspectos a tener en cuenta para incluir la perspectiva de género en el mismo.

**Actuación 2.2.3.** Revisión y actualización de temas en materia de Igualdad en la elaboración de temarios, con ocasión de convocatorias de empleo.

**Objetivo 2.3. Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas:**

**Actuación 2.3.1.** Elaboración de criterios técnicos para la adecuación del diseño de pruebas selectivas al principio de Igualdad, para el acceso a puestos de trabajo en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas.

**Actuación 2.3.2.** Diseño de estrategias encaminadas a fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo masculinizados.

**Actuación 2.3.3.** Establecimiento de medidas que permitan un acceso equilibrado de mujeres y hombres a programas de empleo o empleo-formación, o a puestos de trabajo del Ayuntamiento.

**Actuación 2.3.4.** Análisis de las dificultades de acceso de las mujeres a puestos directivos en los procesos de provisión, promoción, comisiones de servicios... y establecimiento de medidas correctoras.

<b>Objetivo 2.1 Facilitar la integración de los objetivos de Igualdad en los procesos selectivos contribuyendo a eliminar las desigualdades de género</b>	
<b>Actuación 2.1.1</b> Elaboración de Evaluaciones Previas de Impacto de Género siguiendo las pautas e indicaciones establecidas por Emakunde y Gobierno Vasco con las herramientas diseñadas para su implantación.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 2.1.2.</b> Seguimiento de los procesos selectivos municipales con participación de la Agente de Igualdad en los grupos de trabajo formados al efecto y realización de informes en materia de Igualdad relativos a las bases generales y específicas de OPEs, procesos de provisión, promoción y comisiones de servicio realizados por el Departamento de RRHH.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 2.1.3.</b> Estudio de nuevas propuestas de cláusulas a incorporar en los procesos selectivos encaminadas a mejorar la inclusión de la perspectiva de género en los mismos.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 2.1.4.</b> Análisis de itinerarios en procesos de provisión y promoción interna de puestos feminizados. Establecimiento de medidas que posibiliten la movilidad entre los puestos, como procesos formativos que faciliten el acceso a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con el puesto de trabajo, y que coadyuven a equilibrar la formación en categorías masculinizadas y feminizadas ante procesos de movilidad interna y, en consecuencia, a acceder a otros puestos de trabajo.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 2.1.5</b> Realización de un mapa de los puestos de la plantilla municipal, que permita identificar los sectores feminizados y masculinizados en base a las personas que los ocupan.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Objetivo 2.2 Apoyar al personal implicado en la elaboración y desarrollo de los procesos selectivos en aras de integrar la perspectiva de género en todas las fases y contenidos</b>	
<b>Actuación 2.2.1.</b> Elaboración y mantenimiento actualizada de una guía de actuaciones a seguir en todos los procesos selectivos que recoja, además de los mandatos legales, nuevas cláusulas relativas a la Igualdad. Difusión de la guía anterior a todas las personas que participan en los procesos selectivos, desde el diseño de los mismos hasta el desarrollo del propio proceso.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 2.2.2.</b> Formación específica en materia de Igualdad para las personas que forman los tribunales de selección de los distintos procesos selectivos, indicando en todas las fases del proceso los aspectos a tener en cuenta para incluir la perspectiva de género en el mismo.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024

<b>Actuación 2.2.3.</b> Revisión y actualización de temas en materia de Igualdad en la elaboración de temarios, con ocasión de convocatorias de empleo.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Objetivo 2.3. Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas</b>	
<b>Actuación 2.3.1.</b> Elaboración de criterios técnicos para la adecuación del diseño de pruebas selectivas al principio de Igualdad para el acceso a puestos de trabajo en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 2.3.2.</b> Diseño de estrategias encaminadas a fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo masculinizados.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 2.3.3.</b> Establecimiento de medidas que permitan un acceso equilibrado de mujeres y hombres a programas de empleo o empleo-formación, o a puestos de trabajo del Ayuntamiento.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 2.3.4.</b> Análisis de las dificultades de acceso de las mujeres a puestos directivos en los procesos de provisión, promoción, comisiones de servicios...establecimiento de medidas correctoras.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2024

En la elaboración de este II Plan se han tenido en cuenta las conclusiones extraídas en el Estudio de la Brecha Salarial realizado como consecuencia del I Plan. Esta Línea Estratégica sea probablemente el apartado más directamente relacionado con dicho Estudio, ya que sus objetivos son precisamente lograr una Igualdad real en cuanto a retribuciones y relación de puestos de trabajo se refiere. Por lo tanto, incorporar la perspectiva de género en todas las modificaciones a realizar es el objetivo principal, teniendo especialmente en cuenta los aspectos relacionados con los complementos o la segregación horizontal.

Tal y como se observa en los objetivos y actuaciones de esta Línea Estratégica, otro aspecto relevante es la parcialidad de las jornadas de trabajo y los contratos más precarios, que como se observa en los datos sobre brecha salarial, son determinantes a la hora de hacer la lectura de la brecha existente entre los salarios de mujeres y hombres. Con todo, es necesario profundizar en el Estudio de dicha brecha para poder hacer frente de manera más eficaz a las desigualdades existentes en las condiciones laborales y retribuciones, por ello, se ha incluido una actuación específica al respecto. Por tanto, esta línea estratégica recoge sus actuaciones entorno a tres objetivos generales:

**Objetivo 3.1. Incorporar la perspectiva de género en la relación de puestos de trabajo (RPT) y documentos relacionados:**

**Actuación 3.1.1.** Incorporar la perspectiva de género en la revisión del actual Catálogo de funciones, a través de la participación de la Agente de Igualdad en la Comisión para la gestión de dicho Catálogo.

**Actuación 3.1.2.** Incorporación de la perspectiva de género en las modificaciones que se puedan desarrollar en RPT, Catálogo de Puestos de trabajo, Manual de Valoración de puestos, propuestas de valoración y retribución, y otros documentos relacionados con los siguientes aspectos: funciones de los puestos de trabajo, porcentaje de jornada, complemento de destino y complementos específicos, etc. Todo ello a través de la participación de la Agente de Igualdad en los grupos de trabajo que gestionan dichos documentos.

**Actuación 3.1.3.** Inclusión de la perspectiva de género en la realización de procesos de valoración de puestos de trabajo, poniendo especial énfasis en puestos tradicionalmente feminizados y valorados de manera inferior que puestos similares tradicionalmente masculinos.

**Objetivo 3.2. Fomentar la Igualdad de mujeres y hombres en las condiciones laborales:**

**Actuación 3.2.1.** Estudiar fórmulas para incrementar al 100% de jornada los puestos en RPT con dedicación inferior al 100%.

**Actuación 3.2.2.** Estudiar la contratación a jornada completa en los contratos por sustitución, poniendo especial atención a los puestos de trabajo feminizados. Emplear fórmulas tendentes a realizar contrataciones a jornada completa: equipos volantes, corretornos, etc. cuando lo permitan las necesidades del Servicio.

**Actuación 3.2.3.** Estudiar periódicamente medidas de estabilización de empleo público tendentes a la inclusión de los contratos programa de carácter estructural en la estructura municipal (RPT), para que puedan ser incluidos en las Ofertas Públicas de Empleo.

**Objetivo 3.3. Avanzar en el conocimiento de los factores que afectan a la brecha salarial:**

**Actuación 3.3.1.** Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género a través de la realización del estudio comparativo de las retribuciones en diferentes puestos, categorías, departamentos, etc. Adoptando las medidas definidas que tiendan a reducir dicha brecha salarial.

**Actuación 3.3.2.** Estudio comparativo de la realidad de la brecha salarial de género en las retribuciones en el Ayuntamiento una vez terminados los procesos de provisión, promoción y OPE.

<b>Objetivo 3.1. Incorporar la perspectiva de género en la relación de puestos de trabajo (RPT) y documentos relacionados</b>	
<b>Actuación 3.1.1.</b> Incorporar la perspectiva de género en la revisión del actual Catálogo de funciones, a través de la participación de la Agente de Igualdad en la Comisión para la gestión de dicho Catálogo.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 3.1.2.</b> Incorporación de la perspectiva de género en las modificaciones que se puedan desarrollar en RPT, Catálogo de Puestos de trabajo, Manual de Valoración de puestos, propuestas de valoración y retribución, y otros documentos relacionados con los siguientes aspectos: funciones de los puestos de trabajo, porcentaje de jornada, complemento de destino y complementos específicos, etc. Todo ello a través de la participación de la Agente de Igualdad en los grupos de trabajo que gestionan dichos documentos.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 3.1.3.</b> Inclusión de la perspectiva de género en la realización de procesos de valoración de puestos de trabajo, poniendo especial énfasis en puestos tradicionalmente feminizados y valorados de manera inferior que puestos similares tradicionalmente masculinos.	<b>Responsable:</b> Departamento RRHH
	<b>Año:</b> con el inicio del proceso de valoración.
<b>Objetivo 3.2. Fomentar la Igualdad de mujeres y hombres en las condiciones laborales</b>	
<b>Actuación 3.2.1.</b> Estudiar fórmulas para incrementar al 100% de jornada los puestos en RPT con dedicación inferior al 100%.	<b>Responsable:</b> Departamento RRHH
	<b>Año:</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 3.2.2.</b> Estudiar la contratación a jornada completa en los contratos por sustitución, poniendo especial atención a los puestos de trabajo feminizados. Emplear fórmulas tendentes a realizar contrataciones a jornada completa: equipos volantes, correturnos, etc. cuando lo permitan las necesidades del Servicio.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH
	<b>Año:</b> 2022-2023-2024
<b>Actuación 3.2.3.</b> Estudiar periódicamente medidas de estabilización de empleo público tendentes a la inclusión de los contratos programa de carácter estructural en la estructura municipal (RPT), para que puedan ser incluidos en las Ofertas Públicas de Empleo.	<b>Responsable:</b> Departamento RRHH
	<b>Año:</b> 2022-2023-2024

**Objetivo 3.3. Avanzar en el conocimiento de los factores que afectan a la brecha salarial**

**Actuación 3.3.1.** Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género a través de la realización del Estudio comparativo de las retribuciones en diferentes puestos, categorías, departamentos, etc. Adoptando las medidas definidas que tiendan a reducir dicha brecha salarial.

**Responsable**  
Departamento RRHH

**Año** 2023

**Actuación 3.3.2.** Estudio comparativo de la realidad de la Brecha Salarial de género en las retribuciones en el Ayuntamiento una vez terminados los procesos de provisión, promoción y OPE.

**Responsable**  
Departamento RRHH

**Año** 2024

Son cuatro los objetivos generales que conforman esta cuarta línea estratégica, dos orientados a integrar la perspectiva de género en la salud y seguridad laboral, y los otros dos dirigidos a erradicar el acoso basado en el género dentro de la Entidad y a informar sobre los recursos existentes a trabajadoras que estén enfrentando violencia machista en su vida personal.

En primer lugar, para promover una Igualdad real entre las personas que trabajan en la Entidad Pública del Ayuntamiento, no se debe obviar que garantizar el derecho a la salud en el trabajo es otra de las premisas, y para ello es necesario incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones y decisiones que se tomen al respecto. Teniendo en cuenta que existen puestos feminizados y masculinizados, los riesgos físicos y psicosociales deben ser analizados teniendo en cuenta las diferencias, no sólo de los puestos a analizar, sino también aquellas diferencias morfológicas y sociológicas de las personas que los ocupan, así como las cargas laborales derivadas de las responsabilidades adquiridas. Del mismo modo, y por esos mismos motivos, es necesario que el personal implicado en la Vigilancia de la Salud del Departamento de Recursos Humanos cuente con la formación necesaria para saber analizar y afrontar también las evaluaciones teniendo en cuenta la diversidad sexual y de género.

En segundo lugar, en esta línea estratégica se recoge la actuación relativa a revisar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y sexista o por razón de sexo, en su mejora que establece pautas también contra el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Y, por último, las dos actuaciones que cierran esta línea tienen por objetivo facilitar información sobre los distintos recursos existentes dirigidos a la protección de mujeres víctimas de violencia de género, los recogidos en el Estatuto Básico del Empleo Público, y también los derivados del reciente acuerdo adoptado por la Federación Española de Municipios, para facilitar la movilidad de trabajadoras que estén enfrentando violencia de género en su vida personal.

En resumen, estos son los objetivos y actuaciones recogidas en esta Línea Estratégica 4:

**Objetivo 4.1. Incorporar la perspectiva de género en la salud y seguridad laboral en el empleo público:**

**Actuación 4.1.1.** Inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo, a través de las herramientas facilitadas por OSALAN u otros organismos análogos, y aplicar las directrices recomendadas teniendo en cuenta las diferencias morfológicas de las personas que las ocupan, así como las cargas de trabajo de cada puesto de trabajo

**Actuación 4.1.2.** Acciones formativas sobre salud laboral de las mujeres, y personas LGTBI dirigida al personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Sindicatos, abordando el estudio de los riesgos psicosociales asociados y desarrollando temas específicos sobre Vigilancia de la Salud.

**Actuación 4.1.3.** Análisis de las cargas de trabajo y tareas a realizar en los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, analizando si existe relación entre el trabajo a desarrollar y el estado físico o psicosocial de estas y, en su caso, con situaciones de incapacidad laboral transitoria (ILT), situaciones que dan lugar a segunda actividad y con jubilaciones por incapacidad.

**Actuación 4.1.4.** Revisión de formularios y protocolos de comunicación de incidencias y accidentes existentes en la actualidad en cuanto a: formas de comunicación, plazos, contenidos de la documentación, etc. con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todo el

proceso.

**Actuación 4.1.5.** Análisis desde la perspectiva de género de las incidencias y accidentes de puestos de trabajo feminizados.

**Actuación 4.1.6.** Estudio de la ubicación de los centros de trabajo en que trabajan mujeres solas y adopción de medidas para la prevención de situaciones de inseguridad en el centro de trabajo o a la entrada o salida del mismo.

**Objetivo 4.2. Proteger las situaciones de embarazo en el empleo público:**

**Actuación 4.2.1.** Difusión entre la plantilla del procedimiento de protección de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural.

**Objetivo 4.3. Informar y formar a la plantilla en materia de prevención y actuación frente al acoso basado en el género:**

**Actuación 4.3.1.** Revisión del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y sexista o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

**Actuación 4.3.2.** Elaboración y difusión de una guía sobre el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y sexista o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

**Actuación 4.3.3.** Capacitar al personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Sindicatos en materia de prevención y actuación frente al acoso basado en el género y sobre el Protocolo revisado.

**Objetivo 4.4. Facilitar información sobre los distintos recursos existentes dirigidos a la protección de mujeres víctimas de violencia machista:**

**Actuación 4.4.1.** Difusión a la plantilla de la información sobre recursos de protección a víctimas de violencia machista, recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y otros documentos relacionados con el empleo

**Actuación 4.4.2.** Difusión sobre el Acuerdo de la Federación Española de Municipios (FEM) para facilitar la movilidad de trabajadoras municipales entre Administraciones Locales en caso de violencia machista.

<b>Objetivo 4.1. Incorporar la perspectiva de género en la salud y seguridad laboral en el empleo público</b>		
<b>Actuación 4.1.1.</b> Inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo, a través de las herramientas facilitadas por OSALAN u otros organismos análogos, y aplicar las directrices recomendadas teniendo en cuenta las diferencias morfológicas de las personas que las ocupan, así como las cargas de trabajo de cada puesto de trabajo.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 4.1.2.</b> Acciones formativas sobre salud laboral de las mujeres, y personas LGTBI dirigida al personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Sindicatos, abordando el estudio de los riesgos psicosociales asociados y desarrollando temas específicos sobre Vigilancia de la Salud.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	<b>Colabora</b> Servicio de Igualdad
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 4.1.3.</b> Análisis de las cargas de trabajo y tareas a realizar en los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, analizando si existe relación entre el trabajo a desarrollar y el estado físico o psicosocial de estas y, en su caso, con situaciones de incapacidad laboral transitoria (ILT) situaciones que dan lugar a segunda actividad y con jubilaciones por incapacidad.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2024	
<b>Actuación 4.1.4.</b> Revisión de formularios y los protocolos de comunicación de incidencias y accidentes existentes en la actualidad en cuanto a: formas de comunicación, plazos, contenidos de la documentación, etc. con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todo el proceso.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	<b>Colabora</b> Comisión Paritaria de Igualdad
	<b>Año</b> 2022	
<b>Actuación 4.1.5.</b> Análisis desde la perspectiva de género de las incidencias y accidentes de puestos de trabajo feminizados.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2023-2024	
<b>Actuación 4.1.6.</b> Estudio de la ubicación de los centros de trabajo en que trabajan mujeres solas y adopción de medidas para la prevención de situaciones de inseguridad en el centro de trabajo o a la entrada o salida del mismo.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2024	
<b>Objetivo 4.2. Proteger las situaciones de embarazo en el empleo público</b>		
<b>Actuación 4.2.1.</b> Difusión entre la plantilla del procedimiento de protección de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022	

<b>Objetivo 4.3. Informar y formar a la plantilla en materia de prevención y actuación frente al acoso basado en el género</b>		
<b>Actuación 4.3.1.</b> Revisión del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y sexista o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	<b>Colabora</b> Servicio de Igualdad
	<b>Año 2022</b>	
<b>Actuación 4.3.2.</b> Elaboración y difusión de una guía sobre el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y sexista o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año 2023</b>	
<b>Actuación 4.3.3.</b> Capacitar al personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Sindicatos en materia de prevención y actuación frente al acoso y en base al Protocolo revisado.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año 2023</b>	
<b>Objetivo 4.4. Facilitar información sobre los distintos recursos existentes dirigidos a la protección de mujeres víctimas de violencia machista</b>		
<b>Actuación 4.4.1.</b> Difusión a la plantilla de la información sobre recursos de protección a víctimas de violencia machista recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y otros documentos relacionados con el empleo.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año 2022</b>	
<b>Actuación 4.4.2.</b> Difusión sobre el Acuerdo de la Federación Española de Municipios (FEM) para facilitar la movilidad de trabajadoras municipales entre Administraciones Locales en caso de violencia machista.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año 2022</b>	

Esta línea estratégica recoge las actuaciones dirigidas a lograr una mayor conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal municipal y facilitando así mismo la corresponsabilidad. Está socialmente reconocido que la conciliación es una de las mayores dificultades a las que se enfrentan quienes trabajan fuera del hogar, sobre todo aquéllas que tienen personas dependientes a las que cuidar. Precisamente la negación o invisibilización de la necesidad de cuidar, también de cuidarse a sí mismo/a, es el origen de dicha dificultad. Sin cuidado no hay vida, y sin vida no hay trabajo, con lo cual el cambio de mentalidad pasa por la cultura organizacional que se aborda en la Línea Estratégica 5 de este II Plan, para pasar a dar valor a las necesidades básicas de las personas.

El Estudio de la Brecha Salarial también ofrece datos relacionados con este aspecto. La labor de cuidados que, aunque se empieza poco a poco a valorar socialmente, sigue sin estar reconocida monetaria y económicamente, continúa recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. Esto tiene repercusiones negativas en cuanto a independencia económica, estabilidad laboral, condiciones laborales, jornadas de trabajo, etc. de las mujeres. Como se ha visto hasta el momento, las mujeres siguen responsabilizándose en mayor medida que los hombres de los cuidados y, por tanto, proporcionalmente son más las mujeres que cuentan con contratos a jornada parcial, las que tienen complementos menores, y contratos más precarios, lo que se traduce en esa brecha salarial por hora. De hecho, quienes siguen solicitando mayoritariamente excedencias o reducciones de jornada también son las mujeres.

Por ello, para reducir la brecha salarial que se produce al optar a reducciones de jornada y excedencias para poder conciliar la vida familiar y laboral hay que trabajar en proporcionar otra serie de medidas que contribuyan a facilitar dicha conciliación sin que necesariamente tenga que haber una reducción de salario, como las adaptaciones horarias, flexibilidad, teletrabajo, bolsa de horas para cuidados, etc.

En resumen, esta línea 5 recoge los siguientes objetivos y actuaciones:

**Objetivo 5.1. Informar a la plantilla sobre las medidas existentes para la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral:**

**Actuación 5.1.1.** Mantenimiento, actualización y difusión de la guía de medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

**Actuación 5.1.2.** Establecimiento en la minfoweb de un apartado sobre “preguntas frecuentes” relativas a la conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral, y de interpretación de los permisos y licencias, ajustando los requisitos de acreditación a la Ley de Protección de Datos. Difusión entre el personal con dificultades para el acceso a la intranet.

**Actuación 5.1.3.** Informar sobre la existencia de una Comisión para el estudio de las solicitudes presentadas en materia de conciliación corresponsable.

**Objetivo 5.2. Mejorar las medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral actualmente existentes:**

**Actuación 5.2.1.** Impulsar en las negociaciones de calendarios las medidas de flexibilidad horaria de los colectivos más desfavorecidos en esta materia con el objetivo de facilitar la universalización de las medidas de flexibilidad horaria, siempre que lo permita la naturaleza de la prestación

**Actuación 5.2.2** Establecimiento, con carácter general, para las reuniones que deban celebrarse fuera del horario habitual, el horario máximo de finalización de las mismas a las 20:30. En caso de no ser posible habrá que justificar la excepcionalidad.

**Actuación 5.2.3** Inclusión en las directrices de gestión de los procesos de formación municipal, medidas que tengan en consideración, que la formación continua en la que participan las personas que trabajan a turnos, se realice preferentemente dentro de su jornada laboral. Además se procurará el impulso de la formación on-line para aquellos colectivos que así lo deseen y siempre que la naturaleza de la formación lo posibilite.

**Actuación 5.2.4.** Inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de condiciones laborales de la plantilla que favorezcan el desarrollo de nuevos recursos y medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la potenciación de la corresponsabilidad.

<b>Objetivo 5.1. Informar a la plantilla sobre las medidas existentes para la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral</b>		
<b>Actuación 5.1.1.</b> Mantenimiento, actualización y difusión de la guía de medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 5.1.2.</b> Establecimiento en la minfoweb de un apartado sobre “preguntas frecuentes” relativas a la conciliación corresponsable entre la vida personal, familiar y laboral, y de interpretación de los permisos y licencias, ajustando los requisitos de acreditación a la Ley de Protección de Datos. Difusión entre el personal con dificultades para el acceso a la intranet.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 5.1.3.</b> Informar sobre la existencia de una Comisión para el estudio de las solicitudes presentadas en materia de conciliación corresponsable.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	<b>Colabora</b> Comisión Paritaria de Igualdad
	<b>Año</b> 2022	
<b>Objetivo 5.2. Mejorar las medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral actualmente existentes</b>		
<b>Actuación 5.2.1.</b> Impulsar en las negociaciones de calendarios las medidas de flexibilidad horaria de los colectivos más desfavorecidos en esta materia con el objetivo de facilitar la universalización de las medidas de flexibilidad horaria, siempre que lo permita la naturaleza de la prestación.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 5.2.2.</b> Establecimiento, con carácter general, para las reuniones que deban celebrarse fuera del horario habitual, el horario máximo de finalización de las mismas a las 20:30. En caso de no ser posible habrá que justificar la excepcionalidad.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 5.2.3.</b> Inclusión en las directrices de gestión de los procesos de formación municipal, medidas que tengan en consideración, que la formación continua en la que participan las personas que trabajan a turnos, se realice preferentemente dentro de su jornada laboral. Además se procurará el impulso de la formación on-line para aquellos colectivos que así lo deseen y siempre que la naturaleza de la formación lo posibilite.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	<b>Colabora</b> Comisión Paritaria de Igualdad
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	
<b>Actuación 5.2.4.</b> Inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de condiciones laborales de la plantilla que favorezcan el desarrollo de nuevos recursos y medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la potenciación de la corresponsabilidad.	<b>Responsable</b> Departamento RRHH	
	<b>Año</b> 2022-2023-2024	

## 7.- SISTEMA DE GESTIÓN: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

La aprobación y puesta en marcha del II Plan requiere de la colaboración y coordinación entre los diferentes departamentos y órganos de la Entidad. Por lo tanto, para el desarrollo del II Plan, así como para el seguimiento de las actuaciones y la evaluación final, el Departamento de Recursos Humanos, será el impulsor y dinamizador de esa coordinación y comunicación necesaria para un óptimo funcionamiento.

Este II Plan contempla acciones continuas y finalistas. Por lo tanto, el seguimiento de estas es importante, ya que el éxito dependerá de la adecuación a las circunstancias no previstas que se puedan dar. En esta ocasión las actuaciones continuas cobran mayor fuerza, ya que están relacionadas con procesos largos que afectarán a la plantilla de la Administración Local, siendo las OPEs que se celebrarán durante los años de vigencia del II Plan, un aspecto clave a tener en cuenta a la hora de aplicar y desarrollar las actuaciones. Por ese motivo, se plantea un sistema de seguimiento que facilitará la evaluación intermedia y final, además de dar información actualizada y veraz en un corto plazo de tiempo, que ayude a adecuar las medidas a las necesidades emergentes.

Además, contamos con unas estructuras de trabajo que serán los órganos donde la Agente de Igualdad podrá presentar los resultados a corto y largo plazo, así como las necesidades y dificultades que puedan surgir.

### 7.1. ESTRUCTURAS DE TRABAJO

#### NIVEL POLÍTICO:

**-Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz:** La Junta de Gobierno Local es el órgano que bajo la presidencia del Alcalde o Alcaldesa colabora de forma colegida en la función de dirección política que le corresponde, en cuyo seno se debaten y aprueban aquellas medidas que le son propias.

**-Comisión de Recursos Humanos:** Comisión del Pleno de carácter permanente, para el estudio, informe y consulta de las medidas del II Plan que hayan de ser sometidas a la decisión del Pleno y, en su caso, para su resolución, cuando la Comisión ostente delegación del Pleno para ello.

#### NIVEL TÉCNICO:

-Departamento responsable del II Plan: El Departamento responsable de la implementación del II Plan es el **Departamento de Recursos Humanos**. Sus funciones son de:

- Impulso y coordinación del II Plan
- Ejecución
- Interlocución con los/as agentes intervinientes
- Información y comunicación
- Seguimiento y evaluación

Por otra parte, y a fin de que no existan duplicidades y con objeto de la necesaria coordinación entre el II Plan y el IV Plan para la Igualdad de género en Vitoria-Gasteiz, existirá coordinación entre el Servicio de Igualdad y la Agente de Igualdad del Departamento de Recursos Humanos.

#### **OTRAS ESTRUCTURAS MUNICIPALES DE TRABAJO:**

**-Comisión Paritaria para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz:** La Comisión Paritaria para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, compuesta por personal del Departamento de Recursos Humanos y del Servicio de Igualdad como representación institucional y por los sindicatos con representación municipal como representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Le corresponde además la colaboración en la ejecución de alguna de las actuaciones previstas en el II Plan, además de participar en el seguimiento y evaluación.

## **7.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **SEGUIMIENTO**

El seguimiento es un proceso continuo de observación, medición y análisis del desarrollo de las actuaciones previstas en el II Plan para:

-El conocimiento de:

- Qué se hace y cómo se hace
- Grado de cumplimiento de las actuaciones previstas
- Fortalezas y debilidades de la puesta en marcha de las actuaciones, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión

-La toma de decisiones para:

- El reajuste de las actuaciones a las necesidades observadas
- La mejora de la implementación de las actuaciones, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión

Los objetivos del seguimiento son:

- Medir, analizar y comprobar el cumplimiento y el valor de las actuaciones previstas
- Mejorar y, en su caso, tomar decisiones sobre potenciales modificaciones respecto al documento inicial
- Informar, al año y medio de iniciarse el desarrollo del II Plan, sobre la implementación de las actuaciones a la plantilla y a las estructuras de trabajo implicadas en el seguimiento
- Facilitar la evaluación final del II Plan, en lo que al cumplimiento o realización de actuaciones se refiere

La metodología para la realización del seguimiento será la siguiente:

- Cumplimentación de los indicadores previstos para cada una de las actuaciones
- Cumplimentación de la tabla de seguimiento de las actuaciones prevista en el II Plan
- Elaboración de un informe de seguimiento.

Análisis, contraste y obtención de propuestas de mejora por parte de:

- Plantilla Municipal
- Comisión Paritaria para la Igualdad
- Comisión de Recursos Humanos.

El seguimiento y evaluación del II Plan son responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos junto con la Comisión paritaria, que tiene atribuidas estas funciones en su documento de constitución.

Con objeto de facilitar el proceso de seguimiento, se contará con una tabla tipo con los datos de cada actuación. A través de dichas tablas se contará con información de cada una de las actuaciones, lo que permitirá el análisis de las mismas en la Comisión paritaria para modificarlas o adecuarlas en caso necesario.

Al año y medio de iniciarse el desarrollo del II Plan se elaborará un informe de seguimiento.

#### Modelo tipo de tabla de seguimiento

<b>LÍNEA</b> . . . . .	
<b>Objetivo</b> . . . . .	
<b>Actuación</b> . . . . .	<b>Departamento responsable:</b>
	<b>Departamento colaborador:</b>
	<b>Indicadores y resultado:</b>
	→
	<b>Recursos:</b>
<b>Año:</b>	
<p><b>SEGUIMIENTO:</b>          La actuación se ha terminado (si es finalista): SÍ / NO</p> <p>La actuación se ha iniciado (si es continua o de inicio de proceso): SÍ / NO</p> <p>¿El Departamento Responsable ha actuado según lo esperado?</p> <p>¿El Departamento colaborador se ha implicado?</p> <p>Valoración del nivel de cumplimiento según indicadores:</p> <p>¿Qué recursos se han destinado?</p> <p>Valoración cualitativa de la Agente de Igualdad:</p>	

## EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso fundamental que informa de los resultados de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, así como de aquellas que precisan de aspectos de mejora y de las posibles acciones que pueden ponerse en marcha para ello.

La evaluación del II Plan se regirá por los siguientes aspectos:

**Continua.** A medida que se inicien las actuaciones, y una vez que hayan tenido un recorrido en el caso de aquellas que suponen el inicio de un proceso (actuaciones continuas), o se hayan finalizado (actuaciones finalistas), la Agente de Igualdad cumplimentará la tabla de seguimiento recogida en el apartado anterior. Esto supondrá un seguimiento continuo del nivel de desarrollo y cumplimiento del II Plan, lo que se traduce en una evaluación continua.

La Agente de Igualdad presentará un informe intermedio al año y medio de iniciarse el II Plan, que servirá para valorar la marcha del II Plan y para introducir las modificaciones o mejoras pertinentes. En la evaluación final, se analizarán los resultados obtenidos a lo largo del seguimiento continuo realizado durante los años de vigencia del II Plan.

**Sumativa.** La evaluación final estará orientada a la toma de decisiones de futuras actuaciones. Así pues, señalará nuevas necesidades y formará parte del diagnóstico de partida para la elaboración de la siguiente planificación en materia de Igualdad en el empleo público y/o de nuevas actuaciones.

### **Participativa.**

La Agente de Igualdad, junto con la Comisión Paritaria para la Igualdad, tratará de obtener la opinión o la experiencia de la plantilla en lo referido a las actuaciones recogidas en el II Plan, obteniendo así información útil de cara a la elaboración del siguiente Plan.

La evaluación pretende dar a conocer los resultados de la puesta en marcha del II Plan. Por ello, la finalidad de la evaluación del II Plan es la realización de una evaluación de ejecución, de proceso y de resultados:

- Grado de cumplimiento de las acciones previstas mediante el análisis cuantitativo.
- Grado de acercamiento o desviación con respecto a los resultados esperados, mediante la valoración cualitativa de los resultados obtenidos con respecto a los planificados.
- Valoración del II Plan, teniendo en cuenta las aportaciones recibidas de los tres actores implicados en el mismo: El Departamento de Recursos Humanos, la Comisión Paritaria para la Igualdad, la plantilla del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.