

PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL



Ayuntamiento de
Pamplona

Iruñeko
Udala

OCTUBRE 2022

Índice

1. PRESENTACIÓN	2
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	2
3. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	3
4. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	3
4.1. Estructura de la plantilla	3
4.2. Selección y promoción profesional	4
4.3. Formación	5
4.4. Conciliación de la vida personal y laboral	5
4.5. Política retributiva	6
4.6. Cultura y comunicación internas	6
4.7. Seguridad, salud laboral y equipamientos	7
4.8. Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón sexo	8
4.9. Protección frente a la violencia de género	8
5. OBJETIVOS GLOBALES DEL PLAN	8
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	9
6.1. Estructura de la plantilla	9
6.2. Acceso al empleo y promoción profesional	9
6.3. Formación	10
6.4. Conciliación de la vida personal y profesional	11
6.5. Política retributiva	12
6.6. Cultura y comunicación interna	13
6.7. Seguridad, salud laboral y equipamientos	15
6.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	16
6.9. Protección frente a la violencia de género	17
6.10. Seguimiento y evaluación del Plan Interno de Igualdad	18
7. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	20
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	21
APROBACIÓN DEL I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA	22
ANEXO I: CRONOGRAMA	23
ANEXO II: MODELO DE FICHA	23

1. PRESENTACIÓN

El presente Plan Interno de Igualdad da cumplimiento a la Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona, aprobada en 2019, la cual dedica su SECCIÓN II, del "CAPÍTULO IV: Procedimientos de trabajo y administrativos que integren el principio de igualdad", a la integración de la igualdad en el conjunto de las políticas municipales, y contempla "la elaboración de un diagnóstico institucional para comprobar el grado de incorporación de los objetivos de igualdad en la organización municipal, en el que se analizarán la gestión de personas, la prevención de acoso sexual y por razón de sexo y la representación equilibrada, y el diseño e implantación de un Plan para la Igualdad Interno, referido al personal municipal, que dé respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico."

Por otro lado, en los convenios y acuerdos de aplicación al personal del Ayuntamiento¹, se recoge expresamente lo siguiente

1. Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales o tipo de contratación o jornada.
2. Se pondrán en marcha todas aquellas medidas comprendidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades vigente en cada momento en el Ayuntamiento de Pamplona, adquiriendo las partes el compromiso de explorar aquellas otras medidas y actuaciones que, durante la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades, puedan contribuir a reforzar y lograr sus objetivos.

Adicionalmente, el III Plan para la Igualdad de Pamplona contempla también como acción (recogida en el Plan Operativo de Igualdad 2021 y 2022) la elaboración de este Plan Interno de Igualdad.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El 12 de enero de 2022 se constituyó la Comisión Directora del Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona, compuesta de forma paritaria por representantes de la Administración y de la Parte Social, de acuerdo con el siguiente reparto:

- Por la representación de la Administración, las siguientes personas:
 - Titular del Área de Igualdad.
 - Titular de la Dirección de Igualdad
 - Titular del Área de Recursos Humanos
 - Titular de la Dirección de Recursos Humanos
 - Una Técnica de Igualdad.
 - Un Técnico de Recursos Humanos.
- Por la Parte Social:
 - 6 personas por parte de las y los representantes sindicales de las y los funcionarias/os y del personal con contrato administrativo, y del comité de empresa del personal laboral.

En la misma sesión se aprobó, por unanimidad, su Reglamento de Funcionamiento interno, en el que se asignan a la Comisión Directora competencias en:

- a) Negociación, análisis de los datos y elementos aportados por el Ayuntamiento de Pamplona y elaboración del diagnóstico.

¹ Artículos 3 del Acuerdo sobre condiciones de empleo de las y los funcionarias/os y personal contratado administrativo del Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos, y del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Pamplona.

- ### 3. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Su periodo de vigencia será de 4 años desde su fecha de aprobación.

4. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

- Datos referidos a diciembre de 2020 sobre características y distribución de la plantilla.
- Documentación existente sobre las condiciones laborales relativa a convenios colectivos de aplicación, normativa de referencia a nivel estatal, foral y local, Plan de Prevención de Riesgos Laborales, procedimiento de formación, Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, III Plan de Igualdad de Pamplona, Ordenanza de Igualdad, Portal del Empleado, Intranet, página web.
- Percepción de la plantilla a través de la realización, entre el 17 y el 28 de enero de 2022, de una encuesta on line. A la encuesta respondieron un total de 457 personas, 182 hombres y 275 mujeres, lo que supone el 29% del personal (a 31/12/2020), el 20% de los hombres y el 41% de las mujeres.

A continuación, se realiza un resumen del diagnóstico realizado por ámbito de análisis. Las observaciones en relación a la opinión de la plantilla se corresponden con los resultados de la encuesta realizada.

El Ayuntamiento de Pamplona es una organización compuesta, a fecha 31 de diciembre de 2020, por 1.557 personas, 908 hombres y 669 mujeres, que supone una representación del 58% y 42% respectivamente, lo que sitúa a la entidad dentro de los márgenes de presencia equilibrada que establece la [Ley Orgánica 3/2007](#), estando la presencia de mujeres 8 puntos por debajo de la del conjunto del Estado, que es del 50%.

Según el tipo de relación laboral, el 47% del personal es funcionario, el 31% con contrato administrativo, y el 22% restante, laboral, que en su mayoría se corresponde con personal procedente de Empleo Social y Escuelas Taller (un 60%). Las mujeres se encuentran infrarrepresentadas entre el personal funcionario (solo un 33%, 9 puntos por

debajo del conjunto) y el personal laboral (35%, 7 por debajo), y muy sobrerrepresentadas en el personal con contrato administrativo (62%, 20 puntos por encima).

En lo que respecta a los Niveles, en términos globales, las mujeres ocupan posiciones que requieren titulaciones más altas, superando ligeramente a los hombres en el A (58 mujeres y 56 hombres), y siendo mayoría en el B (176 mujeres y 106 hombres). En relación con otro personal sin nivel definido, es bienvenida la proporción de mujeres (24%) entre quienes son aspirantes a policía (dada la proporción de hombres en este colectivo), y la escasa presencia de mujeres entre el personal procedente de Escuelas Taller (solo 12%).

En lo que respecta al personal de libre designación, son 43 personas en total, siendo mujeres un 47%. Observando la posición, la distribución de mujeres y hombres es equitativa en las secretarías técnicas; hay más hombres en los puestos de dirección y gerencia (73%), y más mujeres en el resto de puestos de libre designación (63%).

Por Área, existen importantes diferencias en la presencia de mujeres y hombres estando fuertemente masculinizadas las de Conservación Urbana y Policía Municipal, y fuertemente feminizadas (aunque con mucho menos personal) las de Economía y Hacienda, Sanidad y Acción Comunitaria. También está feminizada el área de Servicios Sociales (cuando no se tienen en cuenta el personal procedente de Escuelas Taller, que son 88 hombres y 12 mujeres).

La media de edad de la plantilla es elevada (47 años), no existiendo diferencias muy significativas en los diferentes tramos entre mujeres y hombres, salvo en los grupos de edad inferiores (correspondientes a personal procedente de Escuelas Taller, por la escasa presencia femenina, relacionada con las especialidades disponibles en dichas Escuelas). La situación de edad de la plantilla tiene también como consecuencia el reducido número de hijos e hijas menores de 14 años de las personas trabajadoras del Ayuntamiento, situación que se da para el 28% de las mujeres y mismo porcentaje para los hombres.

El 57% de la plantilla lleva más de 5 años en el Ayuntamiento. Entre el personal funcionario, las mujeres son minoría en todas las franjas de antigüedad, e incluso van perdiendo presencia conforme aumenta la antigüedad. En el caso del personal con contrato administrativo, donde las mujeres son mayoría, la situación de antigüedad es lógicamente la opuesta.

4.2. Selección y promoción profesional

El ingreso, la selección y la provisión de puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Pamplona se regula conforme a la normativa nacional, foral y municipal que es de aplicación para cada una de las tipologías de relaciones laborales (personal funcionario, personal laboral y personal con contrato administrativo). La información sobre los procesos de acceso está disponible en la web del Ayuntamiento, en una sección específica de Empleo público. Tanto para el personal de contratación administrativa como laboral, se recogen medidas similares en lo relativo al llamamiento u ofertas en los casos de licencia por maternidad, paternidad o adopción.

En el análisis cualitativo de los procesos de selección realizados en 2020 para cubrir plazas de personal con contrato administrativo no se han identificado acciones que fomenten la contratación del sexo infrarrepresentado. Sí se recogen, en cambio, la incorporación a los temarios de contenidos de igualdad, sobre todo vinculados con el ámbito de trabajo de la plaza a la que se acceda. El análisis cuantitativo de candidaturas y éxito de las mismas para las mujeres ha revelado, en conjunto, una menor tasa de éxito, si bien se observan notables diferencias en el número de candidaturas dependiendo de si el puesto es masculinizado o feminizado. En relación con la composición de las mesas de contratación (considerando solo personas titulares y cuando estaban designadas de manera nominativa), se observa, en conjunto, un adecuado equilibrio entre mujeres y hombres.

La mayoría de las mujeres (93%) consideran que se les trató por igual que a los hombres en el proceso de selección, por un porcentaje inferior para los hombres (75%), con un 15% que se manifiesta abiertamente contrario. Un 34% de los hombres y solo un 18% de las mujeres han señalado esta área como prioritaria para el Plan Interno de Igualdad.

Los comentarios sugieren medidas para incrementar la presencia de mujeres en áreas masculinizadas, y puestos directivos, y por parte de los hombres se señalan varios contrarios a la discriminación positiva de las mujeres en las pruebas de policía.

4.3. Formación

El Ayuntamiento de Pamplona integra parte de su Plan de Formación en el Plan elaborado por la Federación Navarra de Municipios y Concejos, FNMC, con cargo al presupuesto gestionado en el marco del Plan Nacional de Formación Continua de las Administraciones Públicas. En el año 2020 se realizaron 24 acciones formativas a través de la FNMC en las que participaron 88 hombres y 122 mujeres, obteniendo el correspondiente certificado 67 hombres y 94 mujeres (por tanto, las mujeres, siendo el 44% de la plantilla, supusieron el 58% de las personas participantes).

En materia de igualdad, en 2018 se llevó a cabo un "Diagnóstico de necesidades formativas del Ayuntamiento de Pamplona en materia de igualdad". A partir de sus resultados, y siguiendo lo dispuesto tanto en el III Plan para la Igualdad como en la Ordenanza de Igualdad, desde la Unidad de Igualdad se han venido impulsado acciones de capacitación y asesoramiento en diferentes materias, observándose una mayor participación de mujeres en todas las actuaciones realizadas.

La normativa contempla licencias retribuidas para concurrir a exámenes y permisos de hasta 50 horas al año para la asistencia a cursos. Quienes hayan disfrutado de licencias o permisos para el cuidado tienen preferencia para optar a cursos, y el personal en excedencia tiene derecho a participar en cursos convocados. Además, quienes cursen con regularidad estudios de un título oficial, académico o profesional, tendrán preferencia para elegir el turno de trabajo que resulte más beneficioso para sus estudios.

El 93% de quienes respondieron a la encuesta, estuvieron de acuerdo en que la formación interna está disponible por igual para los hombres y las mujeres. Solo un pequeño porcentaje de hombres (4%, 6 en total, 3 de ellos de Policía Municipal) manifestaron su desacuerdo. El área de Formación fue seleccionada por el 25% de las mujeres y el 29% de los hombres como relevante para su abordaje en el Plan Interno de Igualdad. La inmensa mayoría de aportaciones hacen referencia a la formación en igualdad, general, y aplicada al ámbito de trabajo, tanto para el personal técnico como para el directivo. Se incluyen otros comentarios relacionados con la disponibilidad (más formación para todo el personal), el acceso (en cuanto a horarios, y opciones formativas), y la formación orientada al desarrollo profesional de las trabajadoras.

4.4. Conciliación de la vida personal y laboral

La normativa local y foral y los convenios de aplicación al personal del Ayuntamiento mejoran varios de los permisos, licencias, excedencias y reducciones de jornada, que establece la legislación vigente de referencia (Estatuto Básico del Empleado Público²).

En el Ayuntamiento de Pamplona las mujeres se acogen a las medidas de conciliación en mucha mayor medida que los hombres en sus mismas situaciones, teniendo exactamente los mismos derechos. Esto puede ser muestra de la persistencia de los roles sociales, y la realimentación de esta realidad social hacia el interno del propio Ayuntamiento de Pamplona.

Respecto a los resultados de la encuesta, destaca el bajo nivel de conocimiento declarado de las medidas de conciliación, que solo conocerían el 58% de los hombres y el 60% de las mujeres.

El 71% de las mujeres que respondieron la encuesta y el 69% de los hombres manifestaron que su trabajo actual les permite conciliar su vida laboral con su vida personal y familiar. Más proporción de hombres que de mujeres manifiestan no poder conciliar, un 13% frente al 10% de ellas. El porcentaje de mujeres que tiene menores y/o

² De conformidad con el [Real Decreto Legislativo 5/2015](#), de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, modificado por el [Real Decreto-ley 6/2019](#), de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

dependientes a su cargo y afirman poder conciliar es 20 puntos menos que las que no los tienen. Para los hombres, no se observan cambios.

El área de Conciliación fue la más seleccionada en cuanto a relevancia para su abordaje en el Plan Interno de Igualdad, siendo elegida por el 74% de los hombres y el 73% de las mujeres.

Las aportaciones realizadas en materia de conciliación muestran la necesidad de fomentar la corresponsabilidad, el reconocimiento de la feminización del cuidado, la solicitud de mayor flexibilidad de la jornada laboral y la posibilidad de realizar teletrabajo, la preocupación por la sobrecarga que genera en los equipos de trabajo el contar con personas acogidas a medidas de conciliación, entre otros aspectos.

4.5. Política retributiva

La Política retributiva viene fijada por la Relación de puestos de Trabajo (RPT) publicada, que determina tanto los puestos, como el número de personas en cada uno, su nivel, y los importes aplicables a su salario base y los complementos. En este sentido, las diferencias retributivas que pudieran observarse se corresponden con causas objetivas y son consecuencia directa de la aplicación de esta política retributiva.

A partir de los datos efectivos de retribuciones al personal satisfechas durante el ejercicio 2020, se ha realizado un análisis que arroja los siguientes resultados:

- Las mujeres se encuentran menos presentes (incluso teniendo en cuenta su participación en el conjunto de la plantilla) en las bandas salariales superiores (más de 55.000), y sobrerrepresentadas en las que van de los 20.000 a 40.000 euros.
- La diferencia salarial global alcanza el 8%.
- Las mayores diferencias se dan en los niveles B (19%), A (17%) y C (12%), y en los niveles D y E la diferencia es inferior y a favor de las mujeres (-7%).

Por otro lado, en la [Plantilla Orgánica](#) del año 2021 se aprecia que los puestos masculinizados perciben complementos de mayor cuantía que los feminizados.

El área de Retribución sólo ha sido considerada relevante para su abordaje en el Plan Interno de Igualdad por el 13% de los hombres y el 16% de las mujeres. En el caso de ellas, prácticamente no varía con la relación laboral, pero sí en el de ellos, adquiriendo más relevancia para los hombres con contrato administrativo (21%) y menos para los funcionarios (9%).

Los comentarios al respecto de la política retributiva tienen que ver con la valoración de los puestos de trabajo y la asignación de complementos y con las condiciones salariales asociadas a las medidas de conciliación.

4.6. Cultura y comunicación internas

La elaboración de un Plan Interno de Igualdad en el Ayuntamiento de Pamplona se contempla, tanto en III Plan para la Igualdad de Pamplona, como en la Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento, así como en los convenios y acuerdos de aplicación al personal del Ayuntamiento.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, y aunque en su difusión y en el propio cuestionario se hacía mención expresa al proceso de elaboración del Plan, sólo el 42% de quienes respondieron afirmaron haber recibido información al respecto. El colectivo más informado sería el de personal con contrato laboral y, salvo en este grupo, las mujeres estarían más informadas.

La mayoría de la plantilla (72%) cree que el Plan de Igualdad contribuirá a mejorar la igualdad, resultando que el personal funcionario es el más escéptico (alrededor del 34% de las funcionarias y el 35% de los funcionarios).

La percepción sobre si "En el conjunto del Ayuntamiento de Pamplona, las mujeres y los hombres somos tratados de manera equitativa", es en conjunto positiva para más del 70% de las mujeres y más del 80% de los hombres. Menos del 10% (mujeres y hombres) se muestran en desacuerdo con esta afirmación. Se detectan diferencias por

tipo de relación laboral (las mujeres con contrato laboral están más de acuerdo que el conjunto de mujeres), y por nivel (opiniones más positivas en el nivel A). Además, las personas con personal a su cargo, están más de acuerdo que el resto (pasando de 65% a 80% para las mujeres, y de 75% a más de 85% para los hombres).

La percepción de igualdad mejora en el entorno más cercano, las respuestas son ligeramente más positivas al referirse a la propia unidad / departamento (sobre todo para las mujeres, con 10 puntos más).

Segmentando por área, no se observan diferencias significativas (en muchos casos, por el elevado número de áreas consideradas y, por tanto, el reducido número de respuestas). Destaca únicamente la Policía Municipal (pese a la escasa participación y, por tanto, representatividad de sus respuestas) donde 6 de los hombres que responden se manifiestan en contra de la afirmación.

La percepción sobre la sensibilización y el compromiso del equipo directivo para que la igualdad sea una realidad, es positiva para poco más del 55% de las mujeres y casi el 65% de los hombres. Casi un 20% de unas y otros se declaran en contra de esta afirmación. Las respuestas son más favorables entre las personas con personal a cargo y en el Nivel A. Por grupos de edad, son hasta 10 puntos más críticas las y los menores de 40 años.

El área de Cultura corporativa, comunicación y sensibilización fue seleccionada por el 41% de las mujeres y el 30% de los hombres como relevante para su abordaje en el Plan Interno de Igualdad.

Los comentarios al respecto se centran en la importancia de la sensibilización y formación en materia de igualdad, y en promover la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas.

Los canales habituales para informar a la plantilla son el "Portal de las Personas" de acceso desde la web municipal (denominándose aquí "portal del empleado"), la Intranet, y el correo electrónico corporativo. Procede recoger un comentario de la encuesta que indica que hay puestos de trabajo que no tienen acceso a la Intranet.

En materia de igualdad, en la Intranet se encuentra disponible un módulo formativo realizado en el marco del II Plan de Igualdad, del que no se dispone de información de acceso.

4.7. Seguridad, salud laboral y equipamientos

El Ayuntamiento de Pamplona cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio, dentro del Departamento de Gestión de Personal del Área de Servicios Generales, que asume las especialidades de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología aplicada y Medicina del Trabajo, con personal especialista y dedicado en exclusiva a estas tareas. Al inicio de cada legislatura se realiza una revisión de las evaluaciones de riesgos de cada Área y, de forma continuada, se evalúan los puestos de trabajo o servicios que puedan verse afectados por cambios.

En materia de vigilancia de la salud se ofrece periódicamente la realización, de manera voluntaria, de reconocimientos médicos. En enero de 2020 se comenzaron a realizar valoraciones de riesgo psicosociales, no se ha comprobado si los cuestionarios incluyen preguntas relacionadas con igualdad. En materia de riesgos psicosociales, existe un cuestionario que se utiliza para su valoración. Se trata de un cuestionario validado por OSALN y recomendado por INSPLN. Existe un Protocolo de actuación para trabajadoras en situación de embarazo o lactancia natural. Las Memorias anuales del Servicio de Prevención incluyen información desagregada por sexo. El personal cuenta con equipamientos adecuados, ergonomía adaptada al trabajo, vestimenta, tanto para hombres como para mujeres, así como con sistemas de protección adecuados para el desarrollo de su trabajo.

El área de Seguridad y Salud fue la tercera seleccionada en cuanto a relevancia para su abordaje en el Plan Interno de Igualdad, elegida por el mismo porcentaje de mujeres y hombres, en torno al 36%, señalada especialmente por los hombres funcionarios y por las mujeres contratadas laborales.

Los comentarios realizados por quienes respondieron a la encuesta se refieren al equipamiento, y también maquinaria, adecuada para ambos sexos, importancia de la salud mental, y reconocimientos médicos más específicos, entre otras cuestiones.

4.8. Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

El Ayuntamiento de Pamplona cuenta con un *Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo*, actualizado en octubre de 2020, que contempla medidas preventivas de comunicación interna, formación e investigación, y articula un procedimiento de garantía, con la asignación de una Asesoría confidencial y una Comisión investigadora. El Protocolo está disponible para su consulta en la Intranet, y desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, del Área de Servicios Generales, se informa sobre el mismo al personal que inicia relación laboral con el Ayuntamiento.

El Protocolo fue activado en una ocasión en 2019 y otra en 2020, siguiéndose los procedimientos previstos.

Los resultados de la encuesta muestran que más del 30% de mujeres y hombres declara no conocer el procedimiento a seguir si son víctimas de acoso sexual o de acoso laboral por razón de sexo, o tienen conocimiento de alguna de estas situaciones. Menos del 40% de las mujeres y del 50% de los hombres manifiesta conocerlo, para quienes tienen personal a su cargo, estos porcentajes aumentan hasta el 46% y 66%, respectivamente.

El área de Acoso fue la segunda seleccionada en cuanto a relevancia para su abordaje en el Plan Interno de Igualdad, elegida por el mismo porcentaje de mujeres y hombres, 48%. Se observa, además, que el personal con contrato administrativo es el más preocupado por el acoso sexual y por razón de sexo, con notable diferencia (61% de las mujeres y 68% de los hombres encuestados lo seleccionaron como relevante).

Las aportaciones realizadas por las personas que respondieron la encuesta se centran, principalmente, en acciones para promover el conocimiento del Protocolo, así como actuaciones de sensibilización y formación.

4.9. Protección frente a la violencia de género

La normativa foral y local establece los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Hasta la fecha de realización del diagnóstico, no se tiene constancia de la presencia de víctimas de violencia de género que formen parte de la plantilla municipal.

El Ayuntamiento de Pamplona dispone de recursos dirigidos a informar y sensibilizar a la ciudadanía sobre la violencia de género, y de servicios específicos para ofrecer atención a las víctimas (incluyendo, en su caso, a trabajadoras municipales). No se realiza difusión interna de estos recursos y tampoco de las actuaciones realizadas en la materia dirigidas a la ciudadanía.

5. OBJETIVOS GLOBALES DEL PLAN

El objetivo general de este I Plan Interno de Igualdad es **mantener la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo** en el Ayuntamiento de Pamplona. Para ello, el I Plan Interno de Igualdad perseguirá:

- ✦ Incorporar la perspectiva de género en todos los aspectos de la gestión de personal.
- ✦ Garantizar una verdadera conciliación de la vida personal y laboral que contribuya al desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en el Ayuntamiento de Pamplona, e impulsar la corresponsabilidad.
- ✦ Garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto y la no discriminación, proporcionando un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✦ Difundir el compromiso del Ayuntamiento de Pamplona a favor de la igualdad, y contribuir a erradicar la violencia de género.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

En consonancia con los ámbitos de análisis del diagnóstico se establecen los siguientes ámbitos de intervención, con sus objetivos específicos y medidas y acciones para alcanzarlos. Para la implementación de las acciones del Plan Interno de Igualdad, se seguirán las pautas e indicadores establecidos en las fichas técnicas de cada una de las medidas que se definan en el Sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan (véase modelo de Ficha en Anexo II), así como la planificación temporal orientativa marcada en el cronograma (Anexo I).

6.1. Estructura de la plantilla

OBJETIVOS

- ⊕ Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad, niveles y departamentos/unidades y áreas de trabajo.

MEDIDA	ACCIÓN	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
1.1. Análisis bienal de la composición de la plantilla.	1.1.1. Realizar un análisis bienal de la composición de la plantilla y la representación de sexos y mostrar su evolución	Bienal	✓ Realización de análisis bienal (Sí/No). ✓ Porcentaje de indicadores implementados respecto de los previstos.	Dpto. Personal.
1.2. Fomento de la participación de mujeres en las Escuelas Taller.	1.2.1. Fomentar la participación de mujeres en los cursos disponibles a través de la difusión y publicidad.	Segundo año de vigencia del Plan y siguientes.	✓ Diseño de acciones de difusión. (Sí/No). ✓ Difusión incluyente: Equilibrio en las imágenes de mujeres y hombres (Sí/No). Utilización de lenguaje inclusivo (Sí/No). ✓ Resultados solicitudes Porcentaje de mujeres)	Escuelas Taller, en colaboración con el Servicio Navarro de Empleo. Apoyo técnico de Igualdad.

6.2. Acceso al empleo y promoción profesional

OBJETIVO

- ⊕ Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
2.1. Garantía del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.	2.1.1. Cuidar de que exista una composición equilibrada por sexo en los tribunales (salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas) y realizar seguimiento anual.	Siempre que se realice una convocatoria.	✓ Porcentaje de tribunales con composición equilibrada. ✓ Porcentaje de tribunales con composición no equilibrada, pero justificada.	Dpto. Personal.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
	2.1.2. Capacitar a las personas implicadas en los procesos de selección (personal técnico que elabora las bases, tribunales, etc.) en la integración de la perspectiva de género.	Primer año de vigencia del Plan. Formaciones, cada vez que sea necesario.	✓ N° de acciones formativas especializadas en igualdad de mujeres y hombres en el proceso de selección realizadas. ✓ Porcentaje de mujeres y de hombres con formación en materia de igualdad, respecto del total que intervienen en los procesos. ✓ Grado de satisfacción con la formación recibida. ✓ Dossier general para los miembros de los tribunales.	Dpto. Personal. Unidad de Igualdad.
	2.1.3. Mejorar la difusión de las Ofertas Públicas de Empleo para que sea inclusiva para mujeres y hombres.	Siempre que se realice una oferta.	✓ Número de OPES comunicadas con perspectiva de género. ✓ Resultados solicitudes (% mujeres, % hombres).	Dpto. Comunicación. Apoyo técnico de Igualdad.
	2.1.4 Elaborar, para cada Oferta Pública de Empleo, un informe de impacto de género.	Siempre que se realice una oferta.	✓ Porcentaje de OPES con Informe de Impacto de Género	Dpto. Personal. Unidad de Igualdad.

6.3. Formación

OBJETIVOS

- ⊕ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.
- ⊕ Formar en materia de igualdad.
- ⊕ Lograr la concienciación e incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de forma transversal.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
3.1. Igualdad de oportunidades en la formación.	3.1.1. Comunicar la oferta formativa asegurando que llega a toda la plantilla.	Desde la aprobación del Plan.	✓ Formaciones que son comunicadas oportunamente, con perspectiva de género. ✓ Porcentaje de plantilla objetivo (hombres y mujeres) que recibe información sobre la oferta formativa.	Dpto. Personal.
	3.1.2. Promover que en las acciones formativas se utilice lenguaje e imágenes inclusivas, y que no se perpetúen estereotipos de género en los contenidos.	Primer año de vigencia del Plan y siguientes.	✓ Realización de un listado de pautas (Sí/No). ✓ Contenidos formativos revisados y, en su caso, corregidos.	Dpto. Personal. Unidad de Igualdad
	3.1.3. Mantener el registro, desagregado por sexo, de las formaciones impartidas, tanto de quienes las imparten como de quienes participan.	Anual.	✓ Realización de registro anual (Sí/No). ✓ Porcentaje de indicadores implementados respecto de los previstos.	Dpto. Personal.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
	3.1.4. Facilitar la participación en las formaciones de las personas con necesidades de conciliación.	Desde la aprobación del Plan.	✓ Porcentaje de personas a quienes se facilita la participación.	Dpto. Personal.
3.2. Formación en igualdad en coordinación con las actuaciones del Plan para la Igualdad de Pamplona vigente.	3.2.1. Realizar formación específica en igualdad para cargos públicos, equipo directivo, personas con personal a cargo	Progresiva a lo largo del Plan, a partir del primer año de vigencia.	✓ Número de formaciones realizadas ✓ Porcentaje de mujeres y de hombres que reciben formación en materia de igualdad respecto del total de cargos públicos, equipo directivo, y personas con personal a cargo. ✓ Grado de satisfacción con la formación recibida.	Unidad de Igualdad
	3.2.2. Continuar con las acciones de capacitación y asesoramiento desde la Unidad de Igualdad, procurando una mayor participación de los hombres.	Progresiva a lo largo del Plan, a partir del primer año de vigencia.	✓ Nº de acciones de capacitación y asesoramiento realizadas. ✓ Nº de mujeres y hombres participantes por área. ✓ Grado de satisfacción con las acciones.	Unidad de Igualdad.
	3.2.3. Actualizar la formación básica en igualdad disponible para todo el personal, y mejorar su difusión.	Progresiva a lo largo del Plan, a partir del segundo año de vigencia.	✓ Porcentaje de personas (mujeres y hombres) con formación básica en materia de igualdad por área. ✓ Grado de satisfacción con la formación recibida. ✓ Nº de horas impartidas	Unidad de Igualdad. Dpto. Personal.

6.4. Conciliación de la vida personal y profesional

OBJETIVOS

- ⊕ Favorecer la armonización de la vida laboral y personal (conciliación) de la plantilla, de manera que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y el desarrollo profesional de trabajadores y trabajadoras, compatible con las necesidades de la organización.
- ⊕ Difundir las medidas de conciliación existentes entre la plantilla para fomentar su conocimiento y utilización por parte de las trabajadoras y trabajadores, así como desarrollar actuaciones de sensibilización en la materia, impulsando la corresponsabilidad.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
4.1. Comunicación y sensibilización en materia de conciliación.	4.1.1. Elaborar un documento informativo, de fácil consulta, sobre las medidas de conciliación disponibles, y difundirlo oportunamente.	Primer año de vigencia del Plan.	✓ Elaboración de un documento informativo sobre las medidas de conciliación (Sí/No). ✓ Porcentaje de la plantilla que recibe información.	Dpto. Personal. Dpto. Comunicación.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
	4.1.2. Desarrollar actuaciones de comunicación y sensibilización dirigidas a toda la plantilla, con especial atención a los hombres, con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad y el uso de estas medidas entre ellos.	Segundo año de vigencia del Plan y siguientes.	✓ N° de acciones de comunicación y sensibilización realizadas en materia de conciliación corresponsable.	Unidad de Igualdad. Dpto. Comunicación.
4.2. Aplicación de medidas de conciliación.	4.2.1. Mantener el registro, desagregado por sexo, de las personas acogidas a medidas de conciliación.	Anual.	✓ Realización de registro anual (Sí/No). ✓ Porcentaje de indicadores implementados respecto de los previstos.	Dpto. Personal.
	4.2.2. Continuar con una política de reuniones internas respetuosa con la situación de las personas participantes.	Desde la aprobación del Plan.	✓ Realización del Decálogo. ✓ Porcentaje de la plantilla que recibe información.	Dpto. Personal.
	4.2.3. Estudiar e implementar, en su caso, medidas adicionales de flexibilización de la jornada y teletrabajo.	Segundo año de vigencia del Plan.	✓ Realización del estudio (Sí / No). ✓ Porcentaje de mujeres y hombres que, potencialmente, se beneficiarían. ✓ Aplicación del teletrabajo (Sí / No). ✓ Aplicación de flexibilización de la jornada (Sí / No)	Dpto. Personal.

6.5. Política retributiva

OBJETIVOS

- ⊕ Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad salarial y la transparencia de la política retributiva.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
5.1. Perspectiva de género en las relaciones de puestos de trabajo (RPT).	5.1.1. Realizar la descripción de los puestos de trabajo de la RPT, con perspectiva de género.	Segundo año de vigencia del Plan.	✓ Porcentaje de puestos descritos.	Dpto. Personal.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
	5.1.2. Realizar una revisión de las disposiciones y las recomendaciones que sobre la valoración de puestos vayan haciendo las autoridades competentes para las entidades locales de la Comunidad Foral.	Anualidad 2 y 4.	✓ Revisión documental (Sí/No).	Dpto. Personal.
	5.1.3. Aplicar las disposiciones en materia de valoración de puestos de trabajo en el Ayuntamiento, y ajustar, en su caso, la retribución.	En la tercera anualidad, tras la descripción de los puestos de trabajo.	✓ Puestos de trabajo valorados. ✓ Agrupaciones de puestos de igual valor (Sí/No). ✓ Traslado a las mesas de negociación de los convenios (Sí/No). ✓ Puestos de trabajo con retribución según convenio ajustada a su valor.	Dpto. Personal.
5.2. Transparencia retributiva.	5.2.1. Continuar realizando la auditoría anual de las nóminas por parte de la Cámara de Comptos de Navarra.	Anual.	✓ Realización de la auditoría anual de nóminas. (Sí/No).	Cámara de Comptos de Navarra. Dpto. Personal.

6.6. Cultura y comunicación interna

OBJETIVOS

- ⊕ Visibilizar el compromiso del Ayuntamiento de Pamplona en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres que trabajan en la organización.
- ⊕ Garantizar que la información en materia de igualdad sea accesible y llegue al conjunto de la plantilla, manteniendo un sistema de comunicación fluido.
- ⊕ Sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
6.1. Difusión del Plan Interno de Igualdad.	6.1.1. Difundir interna y externamente el Plan Interno de Igualdad, utilizando los canales habituales.	Una vez aprobado el Plan.	✓ Difusión interna del Plan Interno de Igualdad (Sí/No). ✓ Porcentaje de la plantilla que recibe el Plan Interno de Igualdad. ✓ Difusión externa del Plan Interno de Igualdad (Sí/No).	Dpto. Personal.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
	6.1.2. Difundir internamente las funciones y composición del órgano que se constituya para el desarrollo y seguimiento del Plan.	Primer año de vigencia del Plan.	✓ Difusión de información sobre el órgano que se constituya para el desarrollo y seguimiento del Plan (Sí / No). ✓ Porcentaje de la plantilla que recibe información sobre el órgano que se constituya para el desarrollo y seguimiento del Plan.	Dpto. Personal. Unidad de Igualdad. Órgano que se constituya para el desarrollo y seguimiento del Plan.
	6.1.3. Habilitar y gestionar un Buzón de Igualdad.	Primer año de vigencia del Plan y mantenimiento del buzón.	✓ Habilitación del Buzón de Igualdad (Sí / No). ✓ Difusión de información sobre el Buzón de Igualdad (Sí / No). ✓ Porcentaje de la plantilla que recibe información sobre el Buzón de Igualdad. ✓ Porcentaje de respuesta a los correos recibidos en el Buzón de Igualdad.	Unidad de Igualdad. Órgano que se constituya para el desarrollo y seguimiento del Plan.
	6.1.4. Difundir internamente un resumen de los informes anuales de seguimiento del Plan Interno de Igualdad, y de los informes de evaluación que se realicen.	Anualmente.	✓ Publicación de informes de seguimiento e informes de evaluación del Plan Interno de Igualdad (Sí / No). ✓ Porcentaje de la plantilla que recibe información.	Dpto. Personal.
6.2. Sensibilización en materia de igualdad.	6.2.1. Difundir internamente las campañas y eventos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres organizados por el propio Ayuntamiento dirigidos a la ciudadanía.	Anualmente.	✓ N° de campañas que se difunden. ✓ Porcentaje de la plantilla que recibe información.	Unidad de Igualdad.
	6.2.2. Incorporar contenidos de igualdad al Plan de Acogida proporcionado al nuevo personal.	Primer año de vigencia del Plan y mantenimiento.	✓ Dossier de Igualdad en el Plan de Acogida (Sí/No). ✓ Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben formación de igualdad.	Dpto. Personal. Unidad de Igualdad.

6.7. Seguridad, salud laboral y equipamientos

OBJETIVO

⊕ Hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en relación a la seguridad y salud laboral.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
7.1. Principio de igualdad de mujeres y hombres en relación a la seguridad y salud laboral (Art. 24 de la Ordenanza de Igualdad).	7.1.1. Analizar si existen desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales psicosociales (incluyendo los asociados con las necesidades de conciliación), ergonómicos, higiénicos y en la salud, y, en caso necesario, establecer mecanismos de prevención.	Anualmente.	✓ Evaluación de riesgos laborales que incluya el género como elemento de valoración (Sí / No). ✓ Análisis de datos desagregados por sexo respecto a bajas laborales, salud y siniestralidad laboral (Sí / No)	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
	7.1.2. Crear y mantener ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.	Permanente.	✓ Porcentaje de puestos de trabajo o servicios evaluados.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
	7.1.3. Analizar la incidencia de las bajas laborales de la plantilla en relación al puesto de trabajo desempeñado, para prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de las personas.	Permanente.	✓ Análisis realizado con enfoque de género (Sí / No).	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
	7.1.4. Impulsar investigaciones relativas a las enfermedades laborales desde la perspectiva de género y su incidencia en hombres y mujeres.	Tercer año de vigencia del Plan.	✓ Realización de la investigación (Sí / No).	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
	7.1.5. Garantizar la prevención de la salud reproductiva, el embarazo y la lactancia de sus trabajadoras.	Desde la aprobación del Plan.	✓ Folleto informativo (Sí / No). ✓ Porcentaje de trabajadoras en situación de embarazo y/o lactancia que reciben el folleto.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
	7.1.6. Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	Segundo año de vigencia del Plan y siguientes.	✓ N° de acciones de comunicación y sensibilización realizadas en materia de conciliación corresponsable.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Unidad de Igualdad.
	7.1.7. Formar al personal en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	Tercer año de vigencia del Plan.	✓ Número de acciones formativas realizadas. ✓ Porcentaje de mujeres y hombres que reciben formación respecto del total de personas del Servicio de Prevención. ✓ Grado de satisfacción con la formación recibida.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Unidad de Igualdad. Dpto. Personal.
7.2. Medidas de seguridad, equipos de protección, vestimenta y herramientas adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.	7.2.1. Continuar asegurando la adecuación para mujeres y hombres de equipamientos, ergonomía adaptada al trabajo, vestimenta, sistemas de protección y maquinaria.	Permanente.	✓ Porcentaje de puestos para los que se realiza verificación de adecuación.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
7.3. Vigilancia de la Salud con enfoque de género.	7.3.1. Incorporación a los Exámenes de salud de un diagnóstico de los Trastornos Músculo-Esqueléticos, para su valoración y detección precoz, atendiendo a las diferencias por sexo.	Segundo año de vigencia del Plan y siguientes.	✓ Porcentaje de mujeres y hombres del total de la plantilla a quienes se realizan los Exámenes con estas pruebas.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
	7.3.2. Promoción de la salud con enfoque de género a través del Portal Salud Laboral.	Segundo año de vigencia del Plan y siguientes.	✓ Acciones realizadas.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

6.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVOS

- ⊕ Garantizar un clima laboral de respeto a la dignidad de las personas, que favorezca la detección y tratamiento adecuado de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo.
- ⊕ Asegurar que todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Pamplona estén protegidas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización dispone para prevenir y eliminar estas situaciones.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
8.1. Mejora de los procedimientos de actuación.	8.1.1. Sensibilizar y formar sobre prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo a personas implicadas en la aplicación del Protocolo y responsables de equipos de trabajo y plantilla en general, incluyendo el acoso de baja intensidad (micromachismos).	Primer año de vigencia del Plan y siguientes.	✓ N° de acciones de formación realizadas. ✓ Porcentaje de mujeres y de hombres que reciben formación del total de personas implicadas en la aplicación del Protocolo. ✓ Grado de satisfacción con la formación recibida.	Unidad de Igualdad. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
	8.1.2. Revisar el Protocolo de manera bienal, cada tres denuncias y/o siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto en el ámbito laboral municipal.	Cuando se den las circunstancias mencionadas.	✓ Modificación del Protocolo (Sí / No).	Unidad de Igualdad. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
8.2. Sensibilización y comunicación en materia de acoso.	8.2.1. Establecer medidas para garantizar que todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento conozcan el Protocolo.	Primer año de vigencia del Plan y siguientes.	✓ Difusión del Protocolo (Sí/No). ✓ Porcentaje de la plantilla que recibe información sobre el Protocolo.	Unidad de Igualdad. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

6.9. Protección frente a la violencia de género

OBJETIVOS

- ⊕ Asegurar protección y atención adecuada a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ⊕ Fomentar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
9.1. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	9.1.1. Ofrecer atención individualizada a las trabajadoras en situación de violencia de género, adaptándose a sus circunstancias personales.	Cuando sea de aplicación.	✓ N° de casos de violencia de género que han recibido atención individualizada.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. SMAM.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
	9.1.2 Incluir en las ofertas de empleo público un 2% de las plazas para mujeres víctimas de violencia de género, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su condición.	Siempre que se realice una oferta.	✓ Porcentaje de plazas de empleo público asignadas a mujeres víctimas de violencia de género.	Dpto. Personal.
9.2. Información y sensibilización en materia de violencia de género.	9.2.1. Difundir internamente los servicios específicos para ofrecer atención a las víctimas de violencia de género.	Semana del 25 de noviembre cada año.	✓ Campañas. ✓ Porcentaje de la plantilla que recibe información.	Unidad de Igualdad. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
	9.2.2.: Formación en atención a las víctimas de violencia de género	Progresiva a lo largo del Plan, a partir del segundo año de vigencia.	✓ Nº de acciones de formación realizadas. ✓ Porcentaje de mujeres y hombres que reciben formación respecto del total que atiende a víctimas de violencia de género. ✓ Grado de satisfacción con la formación recibida.	Dpto. Personal. Unidad de Igualdad.

6.10. Seguimiento y evaluación del Plan Interno de Igualdad

OBJETIVOS

- ⊕ Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan.
- ⊕ Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.
- ⊕ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.
- ⊕ Mantener el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades en el Ayuntamiento de Pamplona.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
10.1. Seguimiento.	10.1.1. Reuniones del órgano responsable del seguimiento del Plan.	Semestralmente	✓ Número de reuniones realizadas.	Órgano responsable del seguimiento del Plan.
	10.1.2. Informes de seguimiento.	Anualmente.	✓ Realización del informe (Sí / No).	Dpto. Personal. Órgano responsable del seguimiento del Plan.
10.2. Evaluación.	10.2.1. Evaluación intermedia.	Trascurridos 2 años de vigencia del Plan.	✓ Realización de la evaluación intermedia (Sí / No).	Dpto. Personal. Órgano responsable del seguimiento del Plan.
	10.2.2. Evaluación final.	A la finalización del Plan.	✓ Realización de la evaluación final (Sí / No).	Dpto. Personal. Órgano responsable del seguimiento del Plan.

MEDIDA	ACCIONES	CALENDARIO	INDICADORES	AGENTE(S) RESPONSABLE(S)
10.3. Nuevo Plan Interno de Igualdad.	10.3.1. Elaboración y negociación del Diagnóstico de Igualdad.	A la finalización del I Plan.	✓ Realización del Diagnóstico (Sí / No).	Dpto. Personal. Comisión Directora del Plan Interno de Igualdad.
	10.3.2. Elaboración y negociación del II Plan Interno de Igualdad.	A la finalización del diagnóstico.	✓ Realización del II Plan (Sí / No).	Dpto. Personal. Comisión Directora del Plan Interno de Igualdad.

7. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Comisión Directora del Plan Interno de Igualdad será responsable del impulso del desarrollo de las medidas incluidas en este Plan y de su seguimiento y evaluación, contando para su ejecución con la participación activa del Departamento de Personal y la Unidad de Igualdad, así como otros departamentos (Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales, etc.), en función de las medidas a implementar.

El Ayuntamiento de Pamplona se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos necesarios para el desarrollo de las medidas incluidas en el presente Plan Interno de Igualdad.

Para el desarrollo, seguimiento y evaluación de las acciones del Plan Interno de Igualdad, se seguirá la planificación temporal orientativa marcada en el cronograma (Anexo I), así como las pautas e indicadores definidos en las fichas técnicas de cada una de las medidas (véase modelo de Ficha en Anexo II) que formarán parte del Sistema de Desarrollo, Seguimiento y Evaluación que se establezca para este Plan.

En este sentido, la Comisión Directora del Plan Interno de Igualdad se reunirá con periodicidad semestral, y anualmente realizará un informe de seguimiento sobre la ejecución de las medidas y acciones del Plan para el año de referencia, para conocer su desarrollo efectivo y la eficacia en la consecución de los resultados. Además del seguimiento de cada una de las acciones, el informe anual incluirá un resumen de la evolución del Plan con los siguientes indicadores:

- Cuantitativos: nº de Acciones según su estado (no iniciada, en desarrollo [indicando %], finalizada, aplazada, eliminada).
- Cualitativos: calidad de la ejecución (alta, media, baja).
- De impacto: a la finalización del periodo de vigencia del Plan se realizará la evaluación del mismo, con la finalidad de evaluar su impacto, recoger los resultados del seguimiento, valorar el grado de eficacia y eficiencia en la obtención de los resultados perseguidos, así como la adecuación de las acciones realizadas y su contribución a la consecución de los objetivos propuestos.

Para ello se llevarán a cabo las siguientes tareas:

- Recopilación de la documentación e información generada durante la ejecución del Plan.
- Realización de encuesta específica a la plantilla (en la evaluación final).
- Análisis y valoración de la información obtenida, con el objetivo de detectar debilidades y fortalezas.
- Elaboración de una batería de recomendaciones y propuestas para el siguiente Plan Interno de Igualdad, con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el Ayuntamiento de Pamplona.

El desarrollo del Plan Interno de Igualdad tendrá su reflejo en el Plan Operativo Anual de Igualdad que cada año es aprobado por la Comisión Política de Igualdad a propuesta de la Comisión Técnica de Igualdad en la que participan todas las áreas municipales.

Cada año se incorporarán en el Plan Operativo Anual de Igualdad, las acciones a desarrollar de este Plan Interno de Igualdad y que serán propuestas por el área de Personal, el Área de Igualdad u otras áreas implicadas, a través de la Comisión Técnica de Igualdad.

Al final de cada año, a través de la Comisión Técnica de Igualdad, las áreas responsables de las medidas, informarán de su ejecución a través de las herramientas de seguimiento disponibles a tal efecto.

La información recogida, pasará a formar parte del Informe Anual de Seguimiento de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona, emitido por el Área de Igualdad en el que se muestra anualmente el desarrollo del compromiso con la igualdad de todas las áreas municipales.

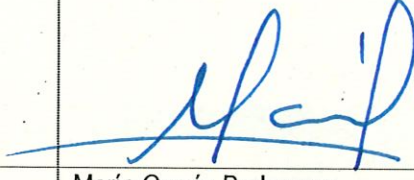
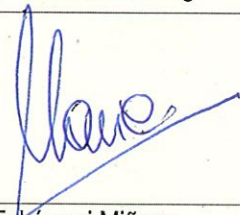
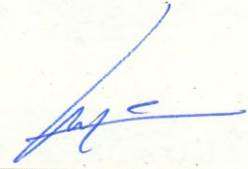
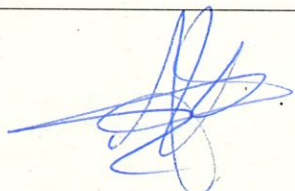
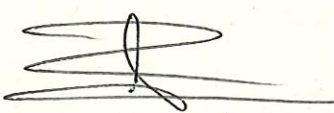
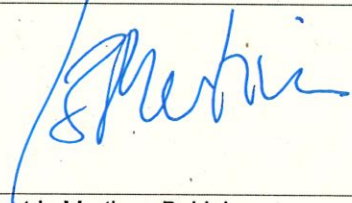
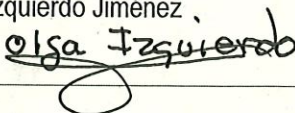
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación realizados, la Comisión Directora del Plan Interno de Igualdad podrá acordar la revisión y adecuación de las medidas y acciones que integran el Plan, siempre que exista acuerdo al respecto entre ambas representaciones.

APROBACIÓN DEL I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA

En representación de la plantilla

En representación del Ayuntamiento

	
Fernando Nuin Gurbindo ELA	María García-Barberena Concejala de Cultura e Igualdad
	
Gloria Sangüesa Ortega AFAPNA-SPMP	María Echávarri Miñano Concejala de Servicios Generales
	
Ainhoa Larrañeta Zaratiegi LAB	Jorge Urdanoz Apezteguía Director de Cultura e Igualdad
	
Mónica Sánchez Ibañez CCOO	Mª. Aránzazu Arias Leiro Directora de RRHH
	
Fermín Ustarroz García SPPME	Pilar Mayo Falque Técnica de Igualdad
	
Olga Izquierdo Jiménez UGT 	Beatriz Martínez Buldain Técnica de RRHH y Organización

ANEXO I: CRONOGRAMA

Se realizará una vez aprobadas las acciones y su calendarización.

ANEXO II: MODELO DE FICHA

Medida 1.1. [NOMBRE DE LA MEDIDA]

Acciones				
1.1.1.	[NOMBRE DE LA ACCIÓN]			
1.1.2.	[NOMBRE DE LA ACCIÓN]			
Implementación de las acciones				
Objetivos que persigue	[Objetivos de la medida]			
Descripción detallada de la acción	[Secuencia de descripción paso a paso de la(s) acción(es)]			
Personas a las que se dirige	[Personas y colectivos destinatarios de la medida]			
Cronograma para su puesta en marcha	Fecha de inicio: [Ajustada conforme al calendario global del I Plan] Fecha de finalización: [Ajustada conforme al calendario global del I Plan]			
Persona(s) responsable(s)	[Responsables de la ejecución de la medida]			
Recursos asociados	[Recursos personales y técnicos necesarios para la puesta en marcha de la medida]			
Seguimiento de las acciones				
[Esta parte de la ficha se corresponde con el seguimiento que se debe realizar con carácter anual. Es decir, habrá una "FICHA ANUAL DE SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES" para cada año]				
Responsable	[En principio, será siempre el Grupo de Igualdad]			
Ficha cumplimentada por	[Persona que cumplimenta la ficha]	Fecha	[Fecha]	
Indicadores de seguimiento	Línea de Base	Resultado a fecha	Valor Meta	Fuente de Verificación
Estado	[No iniciada / En desarrollo (indicando %) / Finalizada / Aplazada / Eliminada]			
Fecha de inicio	[Fecha]			
Fecha de finalización	[Fecha]			
Avances	[Resumen]			
[Indicadores que permiten cuantificar el avance e impacto de las medidas]	• [Línea de Base: valor del indicador del que se parte (al inicio, para el primer seguimiento, será el inicial para el Plan, pero en años sucesivos se debe partir de la situación alcanzada el año anterior)] • Resultado a fecha: valor para la fecha de seguimiento correspondiente a la ficha • Valor Meta: objetivo a alcanzar para el indicador ■ Fuente de Verificación: documentos que dan fe de que el indicador se ha realizado.]			
Calidad de la ejecución	[Alta / Media / Baja]			
Dificultades encontradas y soluciones emprendidas	[Resumen]			
Mejoras propuestas	[Propuestas a considerar en sucesivos ejercicios]			