

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAUZT

2024-2027



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



ZARAUZKO UDALA

PROYECTO REALIZADO CON APOYO TÉCNICO DE LA CONSULTORÍA SOCIAL DAITEKE



DAITEKE GIZARTE AHOLKULARITZA



943 43 03 12

| berdintasuna@dalteke.com

| www.dalteke.eus

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	4
1.1. EN QUE CONSISTE EL PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD.....	4
1.2. METODOLOGÍA EMPLEADA EN EL DESARROLLO DEL PROCESO.....	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD	8
3.1. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	8
3.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	9
3.3. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE ZARAUTZ	9
3.4. RESULTADO, VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 20	
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y EJES	21
5. PLAN DE ACCIÓN: DEFINICIÓN DE LAS MEDIDAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y RESPONSABLES.....	24
6. CRONOGRAMA	51
7. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD.....	54
7.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN	54
7.2. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 55	
7.3. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS Y MODIFICACIONES.....	56

1. PRESENTACIÓN

El I Plan Interno para la Igualdad de Género del Ayuntamiento de Zarautz tiene el doble objetivo de cumplir con los requisitos legales y reducir las desigualdades de género que pueden afectar al personal del Ayuntamiento de Zarautz. Para ello, se aplicará un conjunto de medidas dirigidas a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en la estructura y gestión de la administración.

Este plan parte de un diagnóstico previo que ha permitido detectar las fortalezas y áreas de mejora del Ayuntamiento de

Zarautz en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El Plan tendrá carácter estratégico y definirá las líneas de trabajo del Ayuntamiento de Zarautz durante un periodo de vigencia de cuatro años (2024-2027). Estas líneas se han estructurado en 5 ejes que, a su vez, recogerán los objetivos estratégicos y establecerán los aspectos prioritarios de actuación, con un total de 17 medidas. Además, se definirá una batería de indicadores que permitirán evaluar su grado de implantación y su impacto en el Ayuntamiento.

1.1. EN QUE CONSISTE EL PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD

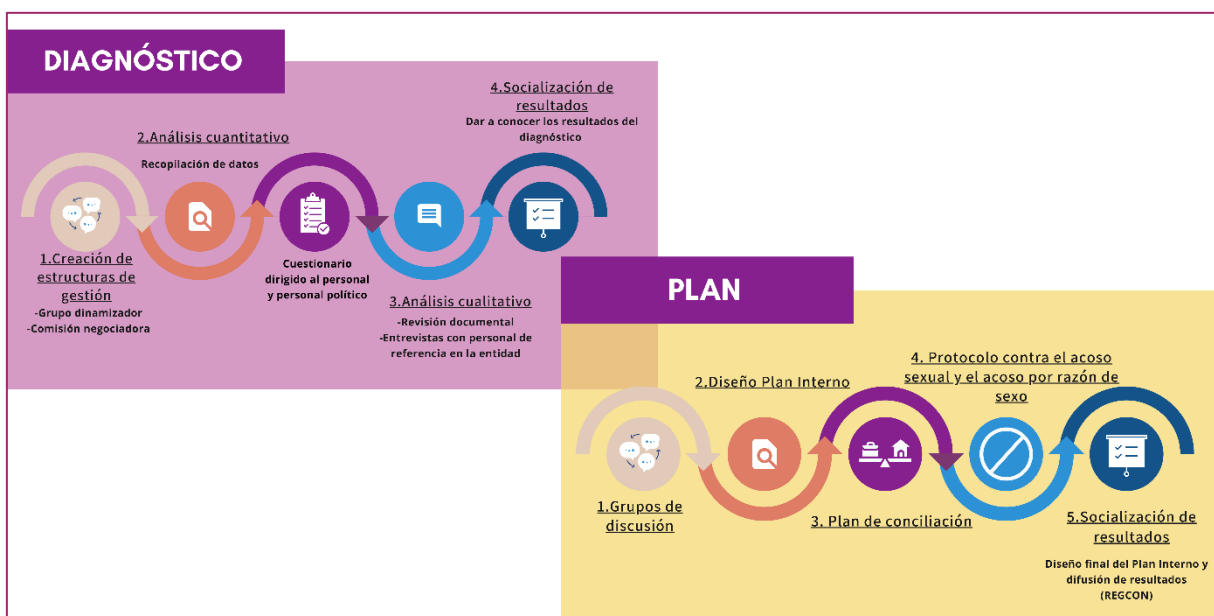
Los planes internos para la igualdad incluyen un conjunto de estrategias dirigidas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Su objetivo es iniciar un proceso en las organizaciones y establecer líneas de trabajo estables que permitan alcanzar la igualdad de género.

1.2. METODOLOGÍA EMPLEADA EN EL DESARROLLO DEL PROCESO

El **diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Zarautz** ha sido el punto de partida en la elaboración del presente documento. Así, el I Plan Interno para la Igualdad de Género de Zarautz se ha diseñado mediante un proceso continuo.

Durante la fase de diagnóstico se combinaron técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social con el objetivo de fomentar la participación del personal.

La **síntesis de las fases de trabajo diseñadas** para completar el diagnóstico y el consiguiente plan es la siguiente:



Participación del personal en el proceso:

- > En el cuestionario dirigido al personal se obtuvieron las respuestas de 92 personas (76% mujeres, 23% hombres y 1% de personas que se identificaron como otras). En el cuestionario dirigido al personal político se obtuvieron 12 respuestas (58% de mujeres y 42% hombres).
- > En los grupos de debate realizados con las personas trabajadoras participaron 33 personas (48% mujeres y 52% hombres).

2. MARCO NORMATIVO

La **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**, recoge en su disposición adicional octava la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, de adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y de elaborar y aplicar un plan de igualdad para su desarrollo en el convenio colectivo o en el acuerdo de condiciones de trabajo a utilizar para el personal.

Los planes de igualdad aplicables a las empleadas y empleados públicos se regirán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, en relación con el personal de la Administración General del Estado.

Asimismo, a los planes de igualdad de las administraciones públicas les será de aplicación lo previsto en la disposición adicional séptima del texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, en la redacción dada por la disposición final vigésima cuarta de la **Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado** para 2023, que establece:

1. Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, deberán adoptar medidas para evitar toda discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las administraciones públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos. Este plan se desarrollará en el convenio colectivo o en el acuerdo de condiciones de trabajo de las y los funcionarios en los términos previstos en el mismo.

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

3. En el plazo de tres meses se creará un Registro de Planes de Igualdad adscrito al departamento competente en materia de función pública. Las administraciones públicas deberán remitir a este registro sus planes para la igualdad, así como los protocolos que permitan la protección de las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, a fin de mejorar el conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar en esta materia por parte de todas las administraciones públicas.

El 21 de marzo de 2023 se publicó en el BOE **la Resolución de 16 de marzo de 2023 de la Secretaría de Estado de Función Pública**. A través de esta resolución se creó el registro de los planes de igualdad de las Administraciones Públicas y los protocolos para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista, establecen la obligación de los poderes públicos de tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de normas, planes, programas y otros instrumentos. Este compromiso se enmarca en la obligación legal establecida por la **Ley 4/2005**, recientemente modificada y actualizada por el **Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo**.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, introduce medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En cuanto a los planes para la igualdad en las entidades públicas, este real decreto-ley recoge importantes disposiciones. Se impone a las entidades públicas la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad, ampliando así el ámbito de aplicación de esta medida a todas las empresas y entidades, incluidas las del sector público.

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAV recoge como actuación "incrementar el número de entidades públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que cuentan con planes de igualdad que incorporan una perspectiva de cambio de las prácticas culturales y empresariales hacia la igualdad".

Por último, se tendrán en cuenta las siguientes normativas:

- Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023. Con esta resolución se crea el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto-ley 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva de mujeres y hombres.

3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

3.1. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Desde el inicio del proceso se ha garantizado la participación y representación de las personas trabajadoras, para lo cual se ha constituido una Comisión Negociadora. La Comisión ha estado compuesta por 4 representantes de la entidad y 4 representantes de las personas trabajadoras, manteniéndose la proporción del 50 % en función del género.

A lo largo de todo el proceso, la responsable técnica del Departamento de Igualdad del Ayuntamiento de Zarautz y la responsable técnica del Departamento de Recursos Humanos han participado en la Comisión Negociadora como expertas y asesoras en materia de igualdad y recursos humanos.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
RESPRESENTANTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL <ul style="list-style-type: none"> – Gloria Vázquez Herranz, responsable política de Igualdad. – Jesús Arana Gómez, responsable político de Recursos Humanos. – Inaxio Illaramendi Lizarreta, responsable político de Deportes. – Garbiñe Oiarbide Iruretagoiena, responsable política de Urbanismo y Vivienda.
REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA <ul style="list-style-type: none"> – Agustín Gabirondo Zumeta, representante del sindicato ELA. – Garbiñe Berasategi Errazkin, representante del sindicato LAB. – Maite Arruti Arakistain, representante del sindicato ELA. – Unai Urtizbera Esnaola, representante del sindicato SPVE.
ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA <ul style="list-style-type: none"> – Irati Baroja Agirregabiria, responsable técnica del Departamento de Igualdad. – Irati Suarez Azpiroz, responsable técnica del departamento de Recursos Humanos.

3.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

- > **Vigencia:** El I Plan Interno para la Igualdad de Género del Ayuntamiento de Zarautz tendrá una vigencia de cuatro años, 2024-2027. Transcurridos 4 años, en 2027, será el momento de evaluar el trabajo realizado y definir nuevas líneas de actuación. No obstante, durante el periodo de vigencia se realizarán anualmente las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicadores de seguimiento y evaluación de cada actuación.
- > **Alcance y ámbito territorial:** se aplica al personal al servicio del Ayuntamiento de Zarautz. Al personal que presta sus servicios en el mismo actualmente y al personal que se incorpore con posterioridad.

3.3. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE ZARAUTZ

En este apartado se resumen las debilidades y fortalezas identificadas en el proceso de diagnóstico. La toma de conciencia y el abordaje de estos, además de ser determinantes para el desarrollo del I Plan Interno para la Igualdad de Género, constituye un compromiso firme de mejora y fortalecimiento permanente de las condiciones laborales de la plantilla.

En este apartado se recogen las conclusiones de cada una de las categorías de análisis del diagnóstico:

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
1. Características de las personas trabajadoras	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de diversidad entre el personal (diversidad funcional, origen...). - En el Ayuntamiento de Zarautz la plantilla está envejecida, ya que más de la mitad (53%) tiene más de 50 años. Por tanto, existen dos realidades en cuanto a las necesidades de medidas de conciliación. Por un lado, puede que la mitad de la plantilla tenga necesidades relacionadas con el cuidado de menores y la otra mitad con la gestión de la edad, la mejora y adaptación de las condiciones de trabajo, la transmisión de conocimientos y las medidas de paso a la jubilación, entre otras. - En cuanto a la representación legal de personas trabajadoras, tras analizar la proporción de mujeres y hombres en el Ayuntamiento, los hombres tienen una mayor presencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - En la organización predominan las mujeres, representando una distribución feminizada de la plantilla. En el Ayuntamiento de Zarautz hay 204 personas trabajando, de las cuales el 60,3 % son mujeres (123 trabajadoras), mientras que el 39,7 % son hombres (81 trabajadores). - La mayoría de la plantilla está de acuerdo con realizar el Plan interno para la Igualdad (69 %).

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>2. Clasificación profesional</p> <p>NOTA: el Ayuntamiento de Zarautz es una entidad feminizada. Esto se ha tenido en cuenta a la hora de analizar la segregación horizontal y vertical.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En el análisis por categorías laborales basado en cifras absolutas se puede encontrar una tendencia feminizada general. En el análisis por índice de concentración, sin embargo, se observa que la concentración masculina se da en las categorías C1, C2 y E (90 %). La diferencia respecto a las mujeres (58 %) es de 32 puntos. - En la composición de las oficinas se puede apreciar la tradicional división de trabajo por géneros. Los hombres son mayoría en oficinas como la Policía Municipal (63,8 %), Deportes (70 %), TIC (100 %), Fiestas (66,7 %) u Obras Públicas (73,3 %). Las mujeres, por su parte, están en Recursos Humanos (100 %), Euskera (100 %), Juventud (100 %) o Biblioteca (100 %). - En el análisis de la composición por géneros de las comisiones, la presencia de hombres es mayor que la de mujeres, especialmente en el caso de la Representación Legal de personas Trabajadoras, donde suponen el 67 % - En los grupos de debate se menciona que en las funciones propias de los departamentos se dan distribuciones por género. Las tareas de oficina o administración suelen ser realizadas por mujeres, mientras que en las de peón la mayoría son hombres. Se menciona que esta distinción también se da en el caso del personal político; en los despachos 	<ul style="list-style-type: none"> · En los puestos de responsabilidad más altos (nivel táctico) la proporción entre mujeres (9 %) y hombres (5 %) es de 4 puntos de diferencia a favor de las mujeres. · En algunos departamentos se ha mencionado que, en los últimos años, se están produciendo cambios debido a la existencia de leyes que promueven la discriminación positiva en el acceso de las mujeres. · El 66 % de la plantilla tiene jornada continua fija de mañana, lo que facilita la conciliación.

masculinizados el concejal suele ser hombre, mientras que en los feminizados suele ser mujer.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>3. Ejercicio corresponsable de los derechos personales, familiares y laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A través del cuestionario dirigido a la plantilla se ha puesto de manifiesto que una de las principales necesidades es la de "mejorar las medidas de conciliación", identificándose como el primer aspecto a abordar. Así lo afirman el 73 % de las mujeres y el 62 % de los hombres. - Se constata que las posibilidades de conciliación de la vida personal y laboral son diferentes en función del servicio en el que trabaje cada persona; por ejemplo, hay más posibilidades de conciliación entre el personal que no atiende directamente a la ciudadanía que entre las personas que tienen un horario partido. - Una de las opiniones más repetidas es que no existen medidas, más allá de las recogidas por ley, que permitan conciliar la vida personal y laboral. También se repite que en otras instituciones hay medidas que no se contemplan en el Ayuntamiento de Zarautz. - En opinión de algunas personas, al no existir otras medidas, es necesario reducir la jornada laboral para conciliar la vida personal y profesional. <p>En los grupos de debate se ha señalado que en ocasiones los procesos de acceso a las medidas de conciliación son difíciles. Es difícil también interpretar y comprender las condiciones. Que en situaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Algunas personas señalan que ahora la relación con el Departamento de Recursos humanos es mejor. Anteriormente, a la hora de coger permisos, desde el Departamento de Recursos Humanos se ponían dificultades, había poca flexibilidad, había que justificar y se ponían muchas trabas. - Las personas que responden a la encuesta muestran un nivel de satisfacción de 6,6 con las medidas de conciliación y flexibilidad. En el caso de las mujeres de 7,1, en el de los hombres de 8 y en el de otras identidades de 8. - A la pregunta "¿te has visto alguna vez perjudicada/o por tomarte permisos para cuidar a personas?", de 92 personas que contestaron el 69,6 % respondió que no, el 19,6 % que sí y el 10,9 % no querían o no sabían responder. Entre los hombres que contestaron el 29 % dijo que sí , y un 17% en el caso de las mujeres.

similares a unos trabajadores se les ha concedido y a otros no. En ocasiones los criterios no son claros.

Se señala que suponen serios inconvenientes la falta de sustitutos de las personas trabajadoras que se acogen a medidas de conciliación a medio o largo plazo.

- En ocasiones, aunque haya voluntad para responder a las solicitudes de las personas trabajadoras, es difícil encontrar personal para realizar las sustituciones.
- Otra de las opiniones que más se repite es la desigualdad que hay entre las personas casadas y las solteras. A la hora de acogerse a las medidas de conciliación no se tiene como beneficiarias a las personas que no están casadas.
- Entre las medidas propuestas están la flexibilidad horaria, creación de una bolsa de horas, mejora del horario, generar un registro para añadir a una persona beneficiaria, amoldar y flexibilizar las condiciones de algunas medidas de conciliación (edades, necesidades de cuidados...), teletrabajo, tener en cuenta las situaciones excepcionales...

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
4. Formación y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Entre el personal político el 14 % tiene formación en igualdad. Esto pone de manifiesto la necesidad de dirigir acciones de formación hacia estas personas. - El 71 % de los hombres no tiene ninguna formación en igualdad. Sería importante fortalecer su participación en formaciones y capacitación en igualdad. - Todos los datos han sido recogidos a través de los cuestionarios enviados a personal trabajador y político, sería interesante crear un registro de formación y capacitación en igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> - En el IV Plan de Igualdad de Zarautz se recogen las acciones formativas dirigidas al personal político y la identificación de las necesidades de formación del personal trabajador, y en base a estas acciones se completará el Plan de Formación. - El número de trabajadoras que han completado algún tipo de acción formativa en igualdad (64 %) es evidente. - Tanto el personal empleado (38 %) como el personal político (50 %) han destacado la necesidad de aumentar la formación y capacitación en igualdad.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
5. Selección, promoción y salida de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la sistematización de la recogida de datos. - Revisar las condiciones de los puestos de alto nivel de responsabilidad y establecer límites para el cumplimiento de los siguientes objetivos: <ul style="list-style-type: none"> o Compatibilizar la promoción laboral con los trabajos de cuidado. o Alejar las situaciones de estrés que pueden suponer los puestos de responsabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se han tomado medidas legales en la ordenanza para que el cuidado que históricamente se ha asignado a las mujeres no sea un obstáculo para la selección y promoción profesional. - Percepción femenina: ven la asunción de puestos de responsabilidad como una vía para conseguir la igualdad.

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
6. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Actualmente el número de personas trabajadoras que no conocen el protocolo es elevado (67 %), siendo mayor el porcentaje de los hombres (76 %) que el de mujeres (67 %). En el futuro se tendrá que garantizar que las personas trabajadoras conozcan el protocolo y sus mecanismos de funcionamiento. - Un porcentaje significativo del personal afirma que no sabría a dónde acudir ante un caso de acoso (40 %), siendo la cifra más elevada entre las mujeres (41 %) que entre los hombres (38 %). Las respuestas recibidas entre quienes han expresado su 'sí' ponen de manifiesto que los mecanismos para denunciar el acoso en el Ayuntamiento no son claros. - Varias mujeres declaran haber sufrido acoso sexual y/o acoso por razón de sexo (6 %). Sin embargo, el número de personas que afirman conocer a otras que han sufrido acoso es mayor tanto entre la plantilla (13 % mujeres y 5 % hombres) como entre las concejales (28 %). Reforzar los mecanismos de sensibilización y prevención para identificar el acoso será fundamental. - El 10 % de la plantilla y el 8 % de los y las ediles afirman haberse sentido discriminación en el Ayuntamiento por razón de sexo, género o identidad sexual. Las cifras que se pueden encontrar entre las trabajadoras (13 %) y las concejales (14 %) son superiores a las que se pueden encontrar entre los trabajadores (5 %) y los concejales (0 %). La incorporación de medidas sobre el acoso por 	<ul style="list-style-type: none"> - El Ayuntamiento de Zarautz recoge en su IV Plan para la Igualdad las medidas para la revisión, actualización y traslado del protocolo al personal. - La mayoría de la plantilla (56 %) cree que habría que ofrecer más formación en este tema. Lo mismo ocurre con los y las ediles (75 %).

	<p>razón de género y la incorporación de casuísticas por razón de identidad u orientación sexual resulta fundamental.</p> <p>- En general, los procedimientos existentes han recibido una valoración media baja (5,9 en el caso de la plantilla). Entre las mujeres que han valorado las medidas y la ayuda recibida se han destacado varias experiencias negativas.</p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ÁREA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
7. Política retributiva	<ul style="list-style-type: none"> - La ordenanza recoge que el Ayuntamiento de Zarautz adoptará medidas para detectar y eliminar posibles brechas salariales. - Mejora de la sistematización de datos. 	<ul style="list-style-type: none"> - No existe brecha salarial según los datos analizados.
8. Selección, promoción y salidas	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultades en la obtención de datos específicos. Este reto sugiere falta de sistematización en la recogida de información relacionada con los procesos clave de gestión de personal. 	
9. Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> - No se ha conseguido recoger información específica en materia de salud laboral. Esta carencia es especialmente importante, ya que la perspectiva de género es de vital importancia para la comprensión de las condiciones de trabajo, y no hacerlo podría limitar la capacidad de abordar de forma integral las desigualdades de género en el entorno laboral. 	

3.4. RESULTADO, VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El artículo 7 del Real Decreto 902/202, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, señala que todas las entidades que elaboren un Plan para la Igualdad deben contar con una auditoría salarial. Asimismo, dispone que, si dicha brecha supera el 25% respecto a uno u otro sexo, deberá analizarse y justificarse que dicha diferencia no se debe a razones de sexo.

La auditoría se ha realizado en el marco del diagnóstico previo del I Plan Interno de Igualdad de Género del Ayuntamiento de Zarautz. El objetivo de esta auditoría ha sido comprobar si el sistema retributivo de la entidad cumple con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La media muestra una brecha salarial a favor de las mujeres del -0,04% y la mediana del 0%. Por lo tanto, esta se encuentra próxima al 0%.

Los datos se basan en el registro de retribuciones realizado por la entidad. Datos cuantitativos de todo el personal (salarios, complementos salariales, etc.) desagregados por sexo. Para cada puesto de trabajo y sexo se calcula el salario medio del último ejercicio, incluidos los complementos, el salario variable y la retribución en especie.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan para la Igualdad; 2024-2027.

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y EJES

A continuación, se muestra el conjunto de ejes y objetivos que estructurarán el Plan:

EJE 1: ESTRATEGIA Y ORGANIZACIÓN COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD	
OBJETIVOS	MEDIDAS
1.1. Gestionar la implantación del I Plan Interno para la Igualdad.	1.1.1. Definición de los sistemas y estructuras de implementación, seguimiento y evaluación del I Plan Interno para la Igualdad. 1.1.2. Incorporar mecanismos para promover la comunicación en torno al I Plan Interno para la Igualdad y las políticas de igualdad internas.
1.2. Continuar trabajando la transversalidad de género en los sistemas de gestión.	1.2.1. Consensuar y sistematizar medidas para que los datos relativos a la gestión interna sean desagregados por sexo e indicadores de género.
EJE 2: FORMACIÓN EN IGUALDAD	
OBJETIVOS	MEDIDAS
2.1. Garantizar la formación interna en igualdad, perspectiva de género y feminismo.	2.1.1. Realización de acciones formativas dirigidas a la gestión del I Plan Interno para la Igualdad. 2.1.2. Realizar acciones formativas dirigidas a promover la capacitación y sensibilización en igualdad del personal.

EJE 3:	
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS	
OBJETIVOS	MEDIDAS
3.1. Seguir adaptando las condiciones y oportunidades laborales del personal a criterios de igualdad.	3.1.1. Identificar las brechas salariales existentes entre el personal y adoptar medidas para la eliminación de desigualdades en función del género. 3.1.2. Promover la igualdad de mujeres y hombres en los procesos internos de promoción y provisión de puestos de trabajo, estableciendo mecanismos para evitar discriminaciones indirectas en la carrera profesional.
3.2. Promover la paridad en la actividad sindical, en la negociación colectiva y en las comisiones internas.	3.2.1. Promover una presencia equilibrada en función del género en la negociación colectiva. 3.2.2. Promover una presencia equilibrada en función del género en las comisiones internas municipales. 3.2.3. Formar en igualdad a las personas que participan en la negociación colectiva.
EJE 4:	
SALUD LABORAL	
OBJETIVOS	MEDIDAS
4.1. Asegurar un entorno laboral saludable y exento de riesgos.	4.1.1 Seguimiento de la aplicación del protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. 4.1.2. Garantizar la integración de la perspectiva de género en la prevención.

EJE 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	
OBEJTIVOS	MEDIDAS
5.1. Avanzar hacia un modelo organizativo orientado a los cuidados.	<p>5.1.1. Participación del Departamento de Igualdad en la Mesa de Negociación del Ayuntamiento (cuando se traten temas de conciliación o relacionados con el contenido de este Plan. En estos casos se participará sin derecho a voto).</p> <p>5.1.2. Promover la comunicación sobre medidas de conciliación.</p>
5.2. Adaptación, desarrollo y/o implantación de medidas para la promoción de la conciliación, dando respuesta a las demandas y necesidades detectadas en el diagnóstico.	<p>5.2.1. Flexibilidad espacial: Evaluación de la viabilidad del teletrabajo a través de un diagnóstico.</p> <p>5.2.2. Promover la flexibilidad horaria y de jornada, ajustándose a las necesidades de conciliación.</p> <p>5.2.3. Establecer, comunicar e implementar medidas adicionales de conciliación que respondan de manera más efectiva a las necesidades del personal.</p>

5. PLAN DE ACCIÓN: DEFINICIÓN DE LAS MEDIDAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y RESPONSABLES

EJE 01: ESTRATEGIA Y ORGANIZACIÓN COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD

MEDIDA: 1.1.1. Definición de los sistemas y estructuras de implementación, seguimiento y evaluación del I Plan Interno para la Igualdad.				
Objetivo 1.1.	Gestionar la implantación del I Plan Interno para la Igualdad.			
Dirigido a	– Toda la plantilla			
Descripción	<p>La Comisión de Seguimiento del I Plan Interno estará integrada por las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del plan. Estas serán las responsables de la implantación, seguimiento y evaluación del I Plan Interno de Igualdad.</p> <p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Establecer la periodicidad de las reuniones de la comisión (tres reuniones al año). – Elaboración del cronograma y plan de acción anual. – Elaboración de informes anuales de seguimiento. – Distribuir la responsabilidad de implantación y seguimiento entre las personas que componen la comisión. – Al finalizar la vigencia del plan, realizar el diagnóstico para evaluar el impacto, de cara al diseño del II Plan Interno para la Igualdad. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	<ul style="list-style-type: none"> – Plan de Acción – Seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> – Plan de Acción – Seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> – Plan de Acción – Seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> – Plan de Acción – Seguimiento
Responsables	Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad.			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	– No corresponden.			
Recursos	– No se requieren.			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Número de reuniones de la Comisión. – Plan de acción anual y cronograma. – Nº de informes de seguimiento. – Nº de comunicaciones sobre el Plan para la Igualdad. – Resultados del informe de evaluación e impacto del Plan (año 2027). 			
Observaciones	En la comisión participarán personas expertas de las áreas de Igualdad y Recursos Humanos.			

MEDIDA: 1.1.2. Incorporar mecanismos para promover la comunicación en torno al I Plan Interno para la Igualdad y las políticas de igualdad internas.				
Objetivo 1.1.	Gestionar la implantación del I Plan Interno para la Igualdad.			
Dirigido a	– Toda la plantilla.			
Descripción	<p>Para asegurar la implantación del I Plan Interno de Igualdad será importante que el personal disponga de información suficiente sobre las políticas de igualdad municipales y su grado de cumplimiento. Se introducirán mecanismos para transmitir la información del proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> – El I Plan Interno para la Igualdad. – Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. <p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Acordar el cronograma de comunicación anual: informar al personal y establecer la periodicidad, recursos y objetivos de la comunicación a través de un cronograma anual. – Alinear con las acciones BG.3.1.3 y BG.3.1.4 del Plan del IV Plan de Igualdad de Zarautz: en el marco del plan de acogida del nuevo personal se informará sobre las políticas de igualdad internas. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	X	X	X	X
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad. – Responsable del departamento correspondiente. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> – En los cuestionarios y en los grupos de debate realizados se ha identificado la necesidad de reforzar la comunicación en torno a las políticas internas de igualdad, especialmente para el personal de nuevo ingreso en el Ayuntamiento. 			
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> – No se requieren. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Número de personas que han recibido acciones de información y comunicación por género. – Número de personas que han tenido conocimiento de la política interna de igualdad a través del Plan de Acogida, según género. 			
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> – Puede ser importante, además de la transmisión de documentos físicos, completar las acciones de comunicación presencial, especialmente para las personas de nuevo ingreso en el Ayuntamiento. – La actualización de la información se completará en caso de que ocurran cambios en los mismos. 			

MEDIDA: 1.2.1. Consensuar y sistematizar medidas para que los datos relativos a la gestión interna sean desagregados por sexo e indicadores de género.				
Objetivo 1.2.	Continuar trabajando la transversalidad de género en los sistemas de gestión.			
Dirigido a	<ul style="list-style-type: none"> – Toda la plantilla. 			
Descripción	<p>Recopilar, para la gestión interna, datos de los siguientes ámbitos, considerando indicadores de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Proceso de selección y contratación. – Clasificación profesional. – Formación. – Promoción profesional. – Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. – Composición por departamentos. – Salud y seguridad laboral. – Retribuciones. <p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Acordar indicadores: que incluyan al menos los mencionados en la acción BG.2.1.1 del Plan de Igualdad y en el artículo 22 de la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Zarautz. – Adecuar recursos: para que posibiliten la recogida de información en función de los indicadores acordados. – Completar el seguimiento de las acciones: Completar el seguimiento y reflexión sobre los datos que se recogen. – Medir el impacto: completar la actualización de los datos una vez finalizada la vigencia del plan. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	<ul style="list-style-type: none"> – Acordar indicadores. – Adecuar recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> – Seguimiento de datos. 	<ul style="list-style-type: none"> – Seguimiento de datos. 	<ul style="list-style-type: none"> – Medir el impacto.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad. – Departamento de Recursos Humanos. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> – En la elaboración del diagnóstico se ha identificado la falta de información cuantitativa sobre la situación de igualdad interna en el Ayuntamiento de Zarautz. 			
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> – No se requieren. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de reuniones para la negociación de indicadores. – Tipología de los indicadores negociados. – Cuantía de los recursos asignados. 			

EJE 02: FORMACIÓN EN IGUALDAD

MEDIDA: 2.1.1. Realización de acciones formativas dirigidas a la gestión del I Plan Interno para la Igualdad.				
Objetivo 2.1.	Garantizar la formación interna en igualdad, perspectiva de género y feminismo.			
Dirigido a	<ul style="list-style-type: none"> – Comisión de Seguimiento del Plan para la Igualdad Interna y personas asesoras. 			
Descripción	<p>Identificar las necesidades formativas que posibiliten la adecuada gestión del I Plan Interno de Igualdad y organizar acciones formativas para canalizarlas.</p> <p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Identificación de necesidades formativas: Una vez acordado el plan de acción anual, se identificarán las necesidades formativas que puedan existir en el momento de desarrollar las acciones. – Canalización de acciones formativas: El Departamento de Recursos Humanos e Igualdad acordará y canalizará las acciones formativas. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	X	X	X	X
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad. – Departamento de Igualdad. – Departamento de Recursos Humanos. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> – No corresponden. 			
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> – Los recursos económicos correspondientes. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Necesidades formativas identificadas. – Naturaleza de las acciones formativas dirigidas. – Número de participantes en acciones formativas por género. 			

MEDIDA: 2.1.2. Realizar acciones formativas dirigidas a promover la capacitación y sensibilización en igualdad del personal.				
Objetivo 2.1.	Garantizar la formación interna en igualdad, perspectiva de género y feminismo.			
Dirigido a	– Toda la plantilla.			
Descripción	<p>Se alineará con la acción BG.3.1.2 del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Zarautz. Asimismo, se tendrá en cuenta lo establecido en los artículos 26 y 27 de la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Zarautz.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Integración del Plan de Formación en el Plan de Acción: en el Plan de Acción Anual se definirán las acciones formativas que realizará cada departamento. – Canalizar las acciones formativas: el departamento correspondiente, Recursos Humanos e Igualdad acordarán y canalizarán las acciones formativas. – Completar el registro de formación y capacitación en igualdad: Realizar un registro de las acciones formativas que se llevan a cabo (número de horas, tema, género). 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	Plan de formación	Formaciones anuales	Formaciones anuales	Formaciones anuales
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Departamento de Igualdad. – Departamento de Recursos Humanos. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> – No existe un registro de formación y capacitación en igualdad. <p><u>Conclusiones del cuestionario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – El 71% de los hombres trabajadores no tiene ninguna formación en igualdad. – Sólo el 14% del personal político tiene formación en igualdad. – El 38% de la plantilla y el 50% del personal político destacan la necesidad de recibir más formación y capacitación en la materia. 			
Recursos	– Los recursos económicos correspondientes.			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Necesidades formativas identificadas. – Naturaleza de las acciones formativas realizadas. – Número de participantes en acciones formativas por género. 			
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> – Atendiendo a los datos recogidos a través del diagnóstico, se considera de interés la adopción de medidas para fomentar la participación de concejales y empleados hombres. – Aunque se trata de una acción dirigida al personal, también puede vincularse al personal político. 			

**EJE 03: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA
GESTIÓN DE LAS PERSONAS**

MEDIDA: 3.1.1. Identificar las brechas salariales existentes entre el personal y adoptar medidas para la eliminación de desigualdades en función del género.				
Objetivo 3.1.	Seguir adaptando las condiciones y oportunidades laborales del personal a criterios de igualdad.			
Dirigido a	– Toda la plantilla.			
Descripción	<p>El Ayuntamiento de Zarautz adoptará medidas para detectar y eliminar posibles brechas salariales en la política retributiva, tal y como establece el artículo 28 de la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Zarautz.</p> <p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Actualización anual del registro: cada año se actualizará el registro. – Auditoría: finalizado el periodo de vigencia del Plan Interno para la Igualdad, se desarrollará el diagnóstico dirigido a la realización de un segundo plan en el que se incorporará la auditoría salarial para detectar posibles brechas salariales y, en su caso, adoptar medidas. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
		– Actualizar el registro	– Actualizar el registro	– Actualizar el registro – Realizar la auditoría
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad. – Departamento de Recursos Humanos. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	– En el momento en el que se desarrolló el diagnóstico no se identificó ninguna brecha salarial.			
Recursos	– No se requieren.			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Registro salarial anual. – Resultados de la auditoría retributiva. 			

MEDIDA: 3.1.2. Promover la igualdad de mujeres y hombres en los procesos internos de promoción y provisión de puestos de trabajo, estableciendo mecanismos para evitar discriminaciones indirectas en la carrera profesional.				
Objetivo 3.1.	Seguir adaptando las condiciones y oportunidades laborales del personal a criterios de igualdad.			
Dirigido a	– Toda la plantilla			
Descripción	<p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de responsabilidad, niveles y departamentos/unidades. – Garantizar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos selectivos, de promoción y de desarrollo profesional. <p><u>Recogido en la Ordenanza Municipal para la Igualdad de Zarautz:</u></p> <p>CAPITULO XII</p> <p>Igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Ayuntamiento:</p> <p>Artículo 30. Acceso y selección.</p> <p>Artículo 31. Promoción.</p>			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	X	X	X	X
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad. – Departamento de Recursos Humanos. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> – En el análisis por categorías laborales basado en cifras absolutas se puede encontrar una tendencia feminizada general. En el análisis por índice de concentración, sin embargo, se observa que la concentración de hombres se da en las categorías C1, C2 y E. – En la composición de los departamentos puede apreciarse la división del trabajo en función del género. 			
Recursos	– No se requieren			
Indicadores	– Seguimiento de los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.			

MEDIDA: 3.2.1. Promover una presencia equilibrada en función del género en la negociación colectiva.				
Objetivo 3.2.	Promover la paridad en la actividad sindical, en la negociación colectiva y en las comisiones internas.			
Dirigido a	– Toda la plantilla.			
Descripción	<p>Incorporar mecanismos para fomentar la presencia de mujeres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Seguimiento: realizar el seguimiento de los datos en función del género de la composición de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. – Acciones para fomentar la presencia de las mujeres: creación de espacios y/o campañas informativas. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
		X	X	X
Responsables	– Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad.			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	– En la representación legal de las trabajadoras y trabajadores los hombres suponen el 67%.			
Recursos	– No se requieren.			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Personas que forman parte de la representación legal de las trabajadora y trabajadores por género. – Número y naturaleza de las medidas puestas en marcha para promover la presencia de las mujeres. 			

MEDIDA: 3.2.2. Promover una presencia equilibrada en función del género en las comisiones internas municipales.				
Objetivo 3.2.	Promover la paridad en la actividad sindical, en la negociación colectiva y en las comisiones internas.			
Dirigido a	– Toda la plantilla.			
Descripción	<p>Garantizar una presencia equilibrada en función del género en las comisiones internas municipales.</p> <p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Seguimiento: completar el seguimiento de los datos en función del género de la composición de las Comisiones Internas. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
		X	X	X
Responsables	– Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad.			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	– En el momento en que se completó el diagnóstico la composición de las comisiones era paritaria.			
Recursos	– No se requieren.			
Indicadores	– Composición de las comisiones internas por género.			

MEDIDA: 3.2.3. Formar en igualdad a las personas que participan en la negociación colectiva.				
Objetivo 3.2.	Promover la paridad en la actividad sindical, en la negociación colectiva y en las comisiones internas.			
Dirigido a	<ul style="list-style-type: none"> – Representación legal de las trabajadoras y trabajadores. – Comisiones Municipales internas (Comisión de Seguridad y Salud Laboral). 			
Descripción	<p>Con el fin de integrar la perspectiva de género en la negociación colectiva y las comisiones, se organizarán acciones formativas. Los contenidos se adecuarán al ámbito de actuación.</p> <p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Identificación de las necesidades de formación: se recogerán, junto con las personas que componen la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y las comisiones municipales internas, las necesidades que se identifican para integrar la perspectiva de género. – Desarrollo de acciones formativas: Se completará la propuesta formativa correspondiente. El Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Igualdad canalizarán las acciones formativas. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
		X	X	
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad. – Departamento de Recursos Humanos. – Departamento de Igualdad. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> – No corresponden. 			
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> – Los recursos económicos correspondientes. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Naturaleza de las acciones formativas realizadas. – Personas que han participado en acciones formativas por género. 			

EJE 04: SALUD LABORAL

MEDIDA: 4.1.1. Seguimiento de la aplicación del protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.				
Objetivo 4.1.	Asegurar un entorno laboral saludable y exento de riesgos.			
Dirigido a	<ul style="list-style-type: none"> – Toda la plantilla 			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilizar y formar a las personas implicadas en la aplicación del protocolo y a las personas responsables de los equipos de trabajo sobre la prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. – Revisión bienal del protocolo o, en su caso, cuando ocurran cambios legislativos o se introduzcan mejoras en el marco municipal o en los conocimientos técnicos relacionados. – Implementar medidas para garantizar que todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento estén familiarizadas con el protocolo. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	X	X	X	X
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Departamento de Igualdad. – Departamento de Recursos Humanos. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> – El Ayuntamiento de Zarautz recoge las medidas de revisión, actualización y traslado al personal del protocolo en el IV Plan de Igualdad. Este proceso se ha llevado a cabo en 2024. 			
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> – No se requieren. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de acciones formativas realizadas. – Porcentaje de mujeres y hombres que reciben formación sobre el total de personas que participan en la aplicación del protocolo. – Grado de satisfacción con la formación recibida. – Modificación del Protocolo (SI/NO) – Ampliación del Protocolo (SI/NO) – Porcentaje del personal que recibe información sobre el protocolo. 			
Observaciones	Esta acción se llevará a cabo en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.			

MEDIDA: 4.1.2. Garantizar la integración de la perspectiva de género en la prevención.				
Objetivo 4.1.	Asegurar un entorno laboral saludable y exento de riesgos.			
Dirigido a	– Toda la plantilla.			
Descripción	Principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laboral: <ul style="list-style-type: none"> – Examinar las diferencias de género en las condiciones laborales, considerando los riesgos psicosociales, ergonómicos, higiénicos y de salud. Implementar mecanismos de prevención cuando sea necesario. – Fomentar la investigación sobre enfermedades laborales con enfoque de género y evaluar su impacto en mujeres y hombres. – Asegurar la protección de la salud reproductiva, el embarazo y la lactancia de las trabajadoras. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	X	X	X	X
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Departamento de Igualdad. – Departamento de Recursos Humanos. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> – Durante el diagnóstico, se detectó una falta de información en este ámbito. Algunas trabajadoras expresaron en el cuestionario la importancia de integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, especialmente en lo relacionado con los riesgos psicosociales. 			
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> – No se requieren. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Evaluación de riesgos laborales con el género como elemento de valoración (SI/NO) – Analizar datos desagregados por sexo sobre bajas laborales, salud y siniestralidad (SI/NO) – Realización de la investigación (SI/NO) 			
Observaciones	Esta acción se llevará a cabo en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.			

EJE 05: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

MEDIDA 5.1.1. Participación del Departamento de Igualdad en la Mesa de Negociación del Ayuntamiento (cuando se traten temas de conciliación o relacionados con el contenido de este plan. En estos casos se participará sin derecho a voto).				
Objetivo 5.1.	Avanzar hacia un modelo organizativo orientado a los cuidados.			
Dirigido a	– Toda la plantilla			
Descripción	<p>Acordar la participación y colaboración del Departamento de Igualdad en la Mesa de Negociación del Ayuntamiento.</p> <p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Acordar las características y frecuencia de la colaboración: Acordar la colaboración entre la Mesa de Negociación y el Departamento de Igualdad: objetivos, definición de roles y responsabilidades, periodicidad y cronograma de las reuniones. – Definición de canales de comunicación eficaces: Informar a todas las partes interesadas (personal y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Interno, entre otras) sobre el objetivo, estructura y funcionamiento de la colaboración entre la Comisión y el Departamento de Igualdad. – Establecimiento de canales de información: establecer canales de comunicación eficaces entre la Comisión y el Departamento de Igualdad para coordinar e intercambiar información relevante. – Evaluación y ajustes: realizar evaluaciones periódicas sobre el funcionamiento de la cooperación, realizando ajustes en la medida en que sea necesario para mejorar la eficacia y eficiencia de la cooperación. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	<ul style="list-style-type: none"> – Frecuencia de la colaboración. – Acordar canales de comunicación. – Establecer canales de comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> – Evaluación y ajustes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Evaluación y ajustes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Evaluación y ajustes.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Mesa de Negociación. – Departamento de Igualdad. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> – A través del cuestionario dirigido al personal, se puso de manifiesto la necesidad de "mejorar las medidas de conciliación" siendo una de las principales necesidades que destaca la plantilla. 			
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> – No se requieren. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Características de la cooperación. – Número de reuniones entre la Mesa de Negociación y el Departamento de Igualdad. 			

	<ul style="list-style-type: none">- Resultados de la evaluación y ajustes realizados: teniendo en cuenta aspectos como la comunicación, el funcionamiento o la eficacia.
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

MEDIDA: 5.1.2. Promover la comunicación sobre medidas de conciliación.				
Objetivo 5.1.	Avanzar hacia un modelo organizativo orientado a los cuidados.			
Dirigido a	– Toda la plantilla			
Descripción	<p>Estudio y puesta en marcha de nuevos canales de comunicación en torno a las medidas de conciliación dirigidas al personal municipal.</p> <p>Para el desarrollo de la medida se completarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Creación de nuevos recursos para la información: Crear un recurso informativo online o físico que describa de forma clara y precisa las medidas de conciliación. Por ejemplo, elaborar una guía de uso interno que recoja todas las medidas aplicables en materia de conciliación en el Ayuntamiento y un modelo de solicitud de difusión entre el personal. – Sesiones informativas: Reflexionar sobre la posibilidad de completar sesiones informativas sobre nuevas medidas de conciliación si se considera necesario. – Actualización de recursos: Si hubiera cambios en las medidas de conciliación, se adaptará el recurso de comunicación correspondiente. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
		– Creación del recurso.	– Actualización.	– Actualización.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad. – Departamento de Recursos Humanos. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<p>Información obtenida a través del cuestionario y el grupo de debate:</p> <ul style="list-style-type: none"> – En ocasiones, el personal desconoce las medidas de conciliación a las que puede acceder. – Se ha señalado cierta falta de información, especialmente cuando se implementan nuevas medidas. 			
Recursos	– Los recursos económicos correspondientes.			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Se ha desarrollado el recurso de información SI/NO. – N.º de sesiones informativas. – N.º de actualizaciones completadas en el recurso. 			
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> – En la actualidad la información sobre las medidas de conciliación del Ayuntamiento de Zarautz está recopilada en un documento para todo el personal. El nuevo recurso de comunicación tendrá la misma base que ese documento y guiará al personal cuando sea necesario proporcionar información adicional. – Al finalizar el diagnóstico, se identificaron dudas relacionadas con los "deberes ineludibles de carácter público y personal". En este sentido, sería útil aclarar estos aspectos para fomentar la transparencia de las medidas. 			

MEDIDA: 5.2.1. Flexibilidad espacial: Evaluación de la viabilidad del teletrabajo a través de un diagnóstico.				
Objetivo 5.2.	Adaptación, desarrollo y/o implantación de medidas para la promoción de la conciliación, dando respuesta a las demandas y necesidades detectadas en el diagnóstico.			
Dirigido a	– Toda la plantilla			
Descripción	<p>Identificar dentro del Ayuntamiento los puestos de trabajo idóneos para el teletrabajo, con el fin de ofrecer a todo el personal municipal posibilidades justas de teletrabajo.</p> <p>Para el desarrollo de esta medida, se llevarán a cabo las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Crear un grupo de trabajo para realizar un diagnóstico detallado de los puestos dentro del Ayuntamiento y determinar su idoneidad para el teletrabajo. – Coordinar con los departamentos un análisis detallado de cada puesto, en colaboración con quienes estén al frente de cada departamento, teniendo en cuenta los requisitos y funciones del servicio, la necesidad de acceso a infraestructuras o recursos específicos, la frecuencia de interacción con otras personas, entre otros factores. – Recoger información sobre las necesidades tecnológicas e infraestructurales relacionadas con el teletrabajo para cada puesto que pueda ser teletrabajable, con el fin de garantizar que quienes teletrabajen cuenten con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones de forma remota. – Documentar los resultados del diagnóstico en un informe detallado que recoja la relación de puestos teletrabajables, las recomendaciones para su implementación y cualquier medida adicional necesaria para facilitar el teletrabajo en dichos puestos. – Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para la revisión y ajuste periódico de la relación de puestos teletrabajables en función de los cambios en las necesidades operativas del Ayuntamiento y las prioridades del personal. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
		– Diagnóstico.	– Puesta en marcha.	– Puesta en marcha.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> – Comisión de Seguimiento del Plan para la Igualdad Interna. – Departamento de Recursos Humanos. – TIC. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> – Responde a la demanda de personal para satisfacer las necesidades de conciliación. – En el momento en que se realizó el diagnóstico, la medida era discrecional. Se identificó la necesidad de establecer condiciones claras. 			
Recursos	– Recursos económicos y de personal correspondientes.			

Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- Se ha completado el informe de diagnóstico SI/NO.- Número de puestos de trabajo teletrabajables, renovándose anualmente en su caso.- Cuantía y naturaleza de las condiciones y recursos establecidos.
Observaciones	La medida se pondrá en marcha una vez establecido el proceso de estabilización laboral y las funciones de los puestos de trabajo..

MEDIDA 5.2.2. Promover la flexibilidad horaria y de jornada, ajustándose a las necesidades de conciliación.	
Objetivo 5.2.	Adaptación, desarrollo y/o implantación de medidas para la promoción de la conciliación, dando respuesta a las demandas y necesidades detectadas en el diagnóstico.
Dirigido a	<ul style="list-style-type: none"> – El personal que cumpla los requisitos para acogerse a las medidas de conciliación.
Descripción	<p>Se trabajará en la adaptación, desarrollo e implementación de medidas de flexibilidad horaria y de jornada para facilitar la conciliación de manera más efectiva:</p> <p>Para el desarrollo de esta medida, se realizarán las siguientes acciones:</p> <p><u>Margen de tolerancia especial de entrada y salida:</u> Se elaborará un plan detallado para ampliar el margen especial de horas de entrada para quienes cumplan los requisitos. Las características de las personas que pueden solicitar el margen de tolerancia actual se modificarán, junto con la posibilidad de ajustar las horas mínimas de trabajo diarias (se considera que una medida depende de la otra, para saber si una es viable, será necesario analizar ambas opciones).</p> <p>Tras los análisis y especificaciones, se creará un documento que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Horas de margen de tolerancia (por ejemplo, 7:00-10:00). – Listado de situaciones en las que el personal podrá solicitarlo (por ejemplo, personas responsables del cuidado de niñas y niños de 2 años, quienes tengan a su cargo personas con enfermedades graves o dependientes). – Situaciones en las que se podrá aplicar: se evaluará la aplicación del margen de tolerancia en casos de trabajo en equipo o turnos. – Determinación de la persona responsable de otorgar esta autorización: una vez establecidas las bases, se definirá quién tomará la decisión. En caso de duda o conflicto —si hay varias personas en la misma situación en un mismo grupo o si alguien no está de acuerdo con la decisión— se determinará quién será la persona encargada de conceder este permiso (por ejemplo, además de la persona responsable del departamento, se podría incluir a la Comisión de Seguimiento). <p><u>Completar la creación del banco de horas:</u> se establecerá una bolsa de horas de libre disposición (por ejemplo, el 5% de la jornada anual) para cada persona que trabaje en el Ayuntamiento. El objetivo principal será ampliar la posibilidad de flexibilizar el horario (acumulando horas en jornadas completas) de manera justificada y siempre que se cumplan los requisitos establecidos. Esto incluirá la creación de condiciones específicas, así como todos los aspectos prácticos y logísticos necesarios antes de la implementación. Será importante considerar la situación de</p>

	personas que trabajan a turnos o con jornada partida. Se puede valorar la aplicación de esta medida mediante una prueba piloto.			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	<ul style="list-style-type: none"> - Antes del 31 de diciembre de 2024, la Comisión de Seguimiento, se compromete a enumerar las situaciones con especial margen de tolerancia, diferenciando las diferentes situaciones en función de sus preferencias. - Todas las partes se comprometen a analizar las situaciones de las personas que van a necesitar medidas de conciliación y a enumerarlas. - Para su elaboración se elaborará un cronograma de la Comisión de Seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Puesta en marcha. - Completar la creación del banco de horas (En los 6 primeros meses del año) 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación y seguimiento de los cambios. 	
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad. - Departamento de Recursos Humanos. - Mesa de Negociación. 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> - Responde a la demanda de personal para satisfacer las necesidades de conciliación. 			

Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - No corresponde
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha flexibilizado el margen de tolerancia especial de entrada y salida: SÍ/NO. - Se han tenido en cuenta todos los aspectos prácticos y logísticos antes de abordar la reformulación, el establecimiento de condiciones específicas y la implementación de horas efectivas de trabajo: SÍ/NO. - Se ha creado el banco de horas: SÍ/NO. - Personas beneficiarias del margen de tolerancia especial de entrada y salida según género. - Personas beneficiarias del banco de horas según género.
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajos de análisis de necesidades, revisión de las políticas municipales de conciliación y comparación con otras instituciones han servido como base para la elaboración del Plan Interno de Igualdad y el diagnóstico previo. - En caso de que se acuerden las siguientes acciones o similares, será necesario comunicar las medidas y condiciones correspondientes.

MEDIDA: 5.2.3. Establecer, comunicar e implementar medidas adicionales de conciliación que respondan de manera más efectiva a las necesidades del personal.				
Objetivo 5.2.	Adaptación, desarrollo y/o implantación de medidas para la promoción de la conciliación, dando respuesta a las demandas y necesidades detectadas en el diagnóstico.			
Dirigido a	– Toda la plantilla			
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida, se llevarán a cabo las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Política de desconexión digital: se acordarán y concretarán medidas específicas. Una vez finalizadas estas labores, se informará a todo el personal sobre las medidas adoptadas. – Análisis y concreción de los permisos destinados a víctimas de violencia machista: estos trabajos se integrarán en todos los recursos de información sobre conciliación. – Definición de parentesco: se estudiarán las opciones y su impacto en las normas (por ejemplo, valorar opciones como el "vinculograma"). – La definición de parentesco se desarrollará en tres fases: – FASE: ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS: se analizarán las posibilidades del personal para definir el parentesco (identificando necesidades no atendidas y sujetos "excluidos"). RESPONSABLE: RLT e Igualdad. – FASE: EVALUACIÓN DE IMPACTO: se evaluará la incidencia de las definiciones de parentesco en las normas y políticas laborales del Ayuntamiento, asegurando que las nuevas definiciones sean compatibles con la normativa vigente. RESPONSABLE: Departamento de Recursos Humanos. – FASE: IMPLEMENTACIÓN PILOTO: se llevará a cabo una implementación piloto de las nuevas medidas en determinados departamentos o servicios para evaluar su eficacia y, si es necesario, realizar ajustes. 			
Cronograma	2024	2025	2026	2027
	– Definición de parentesco (fase 1): Análisis de alternativas	– Definición de parentesco (fase 2): evaluación del impacto en las normas – Definición de parentesco (fase 3): Prueba piloto – Análisis y concreción de los permisos destinados a víctimas de	– Puesta en marcha de las medidas	– Seguimiento

		<p>violencia machista</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la política de desconexión digital 		
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Representantes Legales de los y las Trabajadoras (RLT) - Comisión de Seguimiento del Plan Interno para la Igualdad. - Mesa Negociadora. - Departamento de Igualdad. - Departamento de Recursos Humanos 			
Indicadores de diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> - Responde a la demanda de personal para satisfacer las necesidades de conciliación. 			
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - No corresponde. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Implantación de la política de desconexión digital: SÍ/NO. - Análisis y recopilación de medidas de conciliación para víctimas de violencia machista: SÍ/NO. - Evaluación de la definición de parentesco y su impacto en las normas: SÍ/NO. - Implementación del "vinculograma": SÍ/NO. 			

6. CRONOGRAMA

	2024		2025		2026		2027	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
EJE 1: ESTRATEGIA Y ORGANIZACIÓN COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD								
1.1.1. Definición de los sistemas y estructuras de implementación, seguimiento y evaluación del I Plan Interno para la Igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X
1.1.2. Incorporar mecanismos para promover la comunicación entorno al I Plan Interno para la Igualdad y las políticas de igualdad internas.	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2.1. Consensuar y sistematizar medidas para que los datos relativos a la gestión interna sean desagregados por sexo e indicadores de género.		X	X	X	X	X	X	X
EJE 2: FORMACIÓN EN IGUALDAD								
2.1.1. Realización de acciones formativas dirigidas a la gestión del I Plan Interno para la Igualdad.		X	X	X	X	X	X	X
2.1.2. Realizar acciones formativas dirigidas a promover la capacitación y sensibilización en igualdad del personal.		X	X	X	X	X	X	X

	2024		2025		2026		2027	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
EJE 3: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS								
3.1.1. Identificar las brechas salariales existentes entre el personal y adoptar medidas para la eliminación de desigualdades en función del género.			X	X	X	X	X	X
3.1.2. Promover la igualdad de mujeres y hombres en los procesos internos de promoción y provisión de puestos de trabajo, estableciendo mecanismos para evitar discriminaciones indirectas en la carrera profesional.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.2.1. Promover una presencia equilibrada en función del género en la negociación colectiva.			X	X	X	X	X	X
3.2.2. Promover una presencia equilibrada en función del género en las comisiones internas municipales.			X	X	X	X	X	X
3.2.3. Formar en igualdad a las personas que participan en la negociación colectiva.			X	X	X	X	X	X
EJE 4: SALUD LABORAL								
4.1.1 Seguimiento de la aplicación del protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.	X	X	X	X	X	X	X	X
4.1.2. Garantizar la integración de la perspectiva de género en la prevención.	X	X	X	X	X	X	X	X

	2024		2025		2026		2027	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
EJE 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE								
5.1.1. Participación del Departamento de Igualdad en la Mesa de Negociación del Ayuntamiento (cuando se traten temas de conciliación o relacionados con el contenido de este Plan. En estos casos se participará sin derecho a voto).		X	X	X	X	X	X	X
5.1.2. Promover la comunicación sobre medidas de conciliación.		X	X	X	X	X	X	X
5.2.1. Flexibilidad espacial: Evaluación de la viabilidad del teletrabajo a través de un diagnóstico.			X	X	X	X	X	X
5.2.2. Promover la flexibilidad horaria y de jornada, ajustándose a las necesidades de conciliación.		X	X	X	X	X	X	X
5.2.3. Establecer, comunicar e implementar medidas adicionales de conciliación que respondan de manera más efectiva a las necesidades del personal.		X	X	X	X	X	X	X

7. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD

7.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Para asegurar el desarrollo y cumplimiento de las acciones y objetivos del plan, es necesario establecer mecanismos de seguimiento y evaluación, así como definir su temporalidad y naturaleza.

> PLAN ANUAL DE ACCIÓN

Durante cada año de vigencia del plan, se elaborarán planes operativos anuales o programaciones, en los que se detallarán las acciones, recursos, responsables y plazos a seguir. Estas programaciones anuales se acordarán en la primera reunión del año correspondiente.

> SEGUIMIENTO

Periodicidad de las reuniones: la comisión se reunirá, como mínimo, de forma trimestral, con la posibilidad de aumentar la frecuencia si es necesario para el desarrollo del Plan. En cada reunión se levantará un acta que incluirá, entre otros, los temas tratados, las obligaciones y los acuerdos alcanzados.

Informe anual de seguimiento: al final de cada año, se completará un informe de seguimiento que incluirá información sobre el plan de acción anual, el grado de cumplimiento medido a través de indicadores, los obstáculos encontrados y las observaciones que puedan ayudar a mejorar los planes de acción en años futuros.

> EVALUACIÓN

La evaluación se realizará una vez concluido el periodo de vigencia del plan. Para ello, se tendrán en cuenta los informes anuales de seguimiento, los indicadores de resultados y la información cualitativa recopilada.

7.2. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del I Plan Interno estará integrada por las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del Plan. Estas serán las responsables de la implantación, seguimiento y evaluación del I Plan Interno de Igualdad.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
RESPRESENTANTES DEL GOBIERNO MUNICIPAL
<ul style="list-style-type: none"> – Gloria Vázquez Herranz, responsable política de Igualdad. – Jesús Arana Gómez, responsable político de Recursos Humanos. – Inaxio Illaramendi Lizarreta, responsable político de Deportes. – Garbiñe Oiarbide Iruretagoiena, responsable política de Urbanismo y Vivienda.
REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA
<ul style="list-style-type: none"> – Agustín Gabirondo Zumeta, representante del sindicato ELA. – Garbiñe Berasategi Errazkin, representante del sindicato LAB. – Maite Arruti Arakistain, representante del sindicato ELA. – Unai Urtizberea Esnaola, representante del sindicato SPVE.
ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA
<ul style="list-style-type: none"> – Irati Baroja Agirregabiria, responsable técnica del Departamento de Igualdad. – Irati Suarez Azpiroz, responsable técnica del departamento de Recursos Humanos.

La Comisión de Seguimiento se reunirá en las fases establecidas en las 17 acciones y tendrá las siguientes **funciones**:

- › Coordinar la implementación de los objetivos y acciones del I Plan Interno de Igualdad de Género del Ayuntamiento de Zarautz.
- › Gestionar los objetivos y acciones, asignando responsabilidades y proponiendo las herramientas y metodologías adecuadas para su ejecución. También se encargará de elaborar el plan operativo anual y el informe de seguimiento.
- › Supervisar el grado de cumplimiento de lo planificado y detectar nuevas áreas de mejora.
- › Fomentar, cuando sea necesario, la coordinación y colaboración entre las distintas áreas de la organización.

7.3. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS Y MODIFICACIONES

Las medidas del Plan Interno de Igualdad podrán ser revisadas en cualquier momento durante su vigencia para incorporar, reorientar, mejorar, corregir, incrementar, agilizar o, incluso, eliminar alguna medida en función de las conclusiones obtenidas sobre el logro de los objetivos. Esta revisión implicará la actualización tanto del diagnóstico como de las medidas del plan de igualdad.

Si es necesario modificar el Plan Interno de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que iniciará los trabajos necesarios para actualizar el diagnóstico y las medidas correspondientes. La modificación del Plan Interno de Igualdad requerirá el voto favorable de la mayoría simple de la Comisión de Seguimiento.

En cualquier caso, las modificaciones del Plan Interno de Igualdad deberán ser aprobadas por el órgano competente.

PROCESO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

1. **Detección de la necesidad de modificación:** cualquier persona de la Comisión de Seguimiento podrá proponer la revisión de alguna de las medidas del Plan Interno de Igualdad, basándose en los resultados y conclusiones obtenidas durante su implementación. Las propuestas de modificación serán evaluadas por la Comisión de Seguimiento, y se actualizará el diagnóstico inicial para reflejar la situación actual y determinar la pertinencia de los cambios sugeridos.
2. **Propuesta de modificación:** tras la revisión, la Comisión de Seguimiento elaborará una propuesta de modificación del Plan Interno de Igualdad, que incluirá una justificación detallada basada en el nuevo diagnóstico y en los objetivos del plan.
3. **Votación de la Comisión de Seguimiento:** la modificación del Plan Interno de Igualdad requerirá el voto favorable de la mayoría simple de la Comisión de Seguimiento. Cada persona de la comisión tendrá derecho a un voto.
4. **Aprobación final por el órgano correspondiente:** una vez aprobada por la Comisión de Seguimiento, la propuesta de modificación se remitirá al órgano competente para su aprobación final. Este órgano revisará y decidirá sobre la aceptación de las modificaciones propuestas. Las modificaciones no serán efectivas hasta que sean formalmente aprobadas.
5. **Comunicación e implementación:** una vez aprobadas, las modificaciones se comunicarán a todo el Ayuntamiento. La Comisión de Seguimiento coordinará la implementación de las nuevas medidas o ajustes del Plan Interno de Igualdad.