



## INFORME DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SARTAGUDA

### EJERCICIO 2024

#### Ayuntamiento de Sartaguda I Plan de Igualdad 2022-2025

El lenguaje inclusivo es imprescindible en la sociedad actual y nos adherimos a su significado, aunque no ha sido posible garantizar su aplicación en todos los apartados, por lo cual solicitamos disculpas.



## Índice:

1. Entidad .....	3
2. Organigrama .....	5
3. Instalaciones Ayuntamiento de Sartaguda .....	5
4. Ayuntamiento de Sartaguda y la Igualdad.....	6
5. Metodología.....	7
6. Grado de ejecución.....	8
<b>METAS DE IGUALDAD:</b>	
<b>BLOQUE I: ESTRATEGIA Y POLITICAS</b>	
6.1 Incrementar la conciencia en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes.....	13
<b>BLOQUE II: RELACIÓN CON LA CIUDADANÍA Y LAS EMPRESAS PROVEEDORAS</b>	
6.2 Incorporar el género como principio con las empresas proveedoras y las mujeres de Sartaguda .....	15
<b>BLOQUE III: PERSONAS</b>	
6.3 Igualdad de trato .....	17
<b>BLOQUE IV: SOCIEDAD EN GENERAL</b>	
6.4 Sociedad en general.....	19
7. Acciones positivas para reforzar e implantar en el 2024.....	20
7.1 Seguimiento de las acciones 2024.....	25
<b>8. Anexos.....</b>	<b>27</b>
8.1 Compromiso con la igualdad	
8.2 Certificados formación en Igualdad	
8.3 Actas 2023	

## 1. ENTIDAD

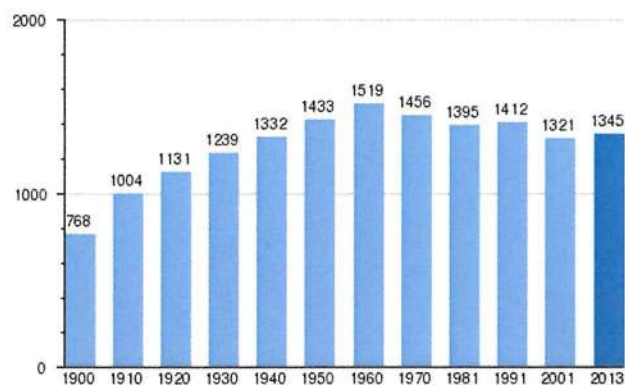
El Ayuntamiento de Sartaguda existe desde comienzos del siglo XX. A orillas del Ebro, entre Lodosa y Pradejón, Sartaguda es una localidad de Tierra Estella situada a 78 kilómetros de Pamplona.

Con cerca de 1400 habitantes y regada por la fértil vega del Ebro, la vida del pueblo gira en torno a la agricultura. Su regadío no solo ofrece frutas y verduras de calidad, sino que también es un lugar en el que caminar tranquilamente junto a las riberas del río o entre frutales.

Marcado por el asesinato de 86 de sus vecinos en 1936, que le valió el sobrenombre de "Pueblo de las Viudas", es un pueblo pionero en la recuperación de la Memoria Histórica. Prueba de ello es el Parque de la Memoria, el Paseo por la Memoria o las diferentes placas o monolitos que en hay en Sartaguda.

Pueblo pequeño pero activo, Sartaguda tiene un calendario festivo que abarca prácticamente todo el año. Desde San Antón en enero, hasta la festividad de la Monlora, en diciembre, la agenda festiva se completa con la abundante actividad cultural impulsada desde sus vecinos, asociaciones o el propio ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Sartaguda dispone de un presupuesto anual con partidas presupuestarias de las que se hace un seguimiento una vez al mes. Con comisiones que se reúnen según lo planificado.



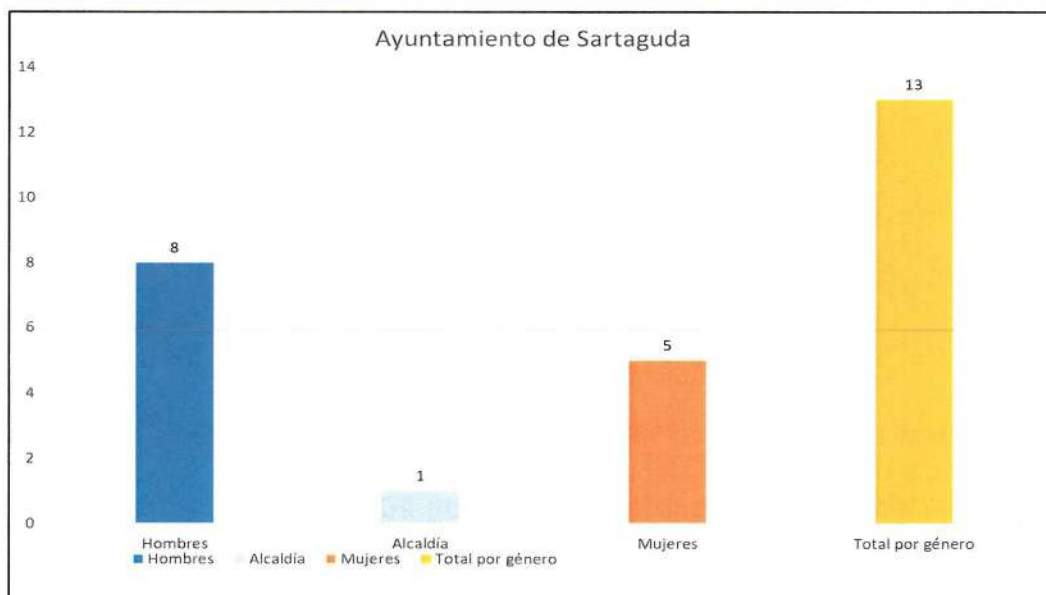
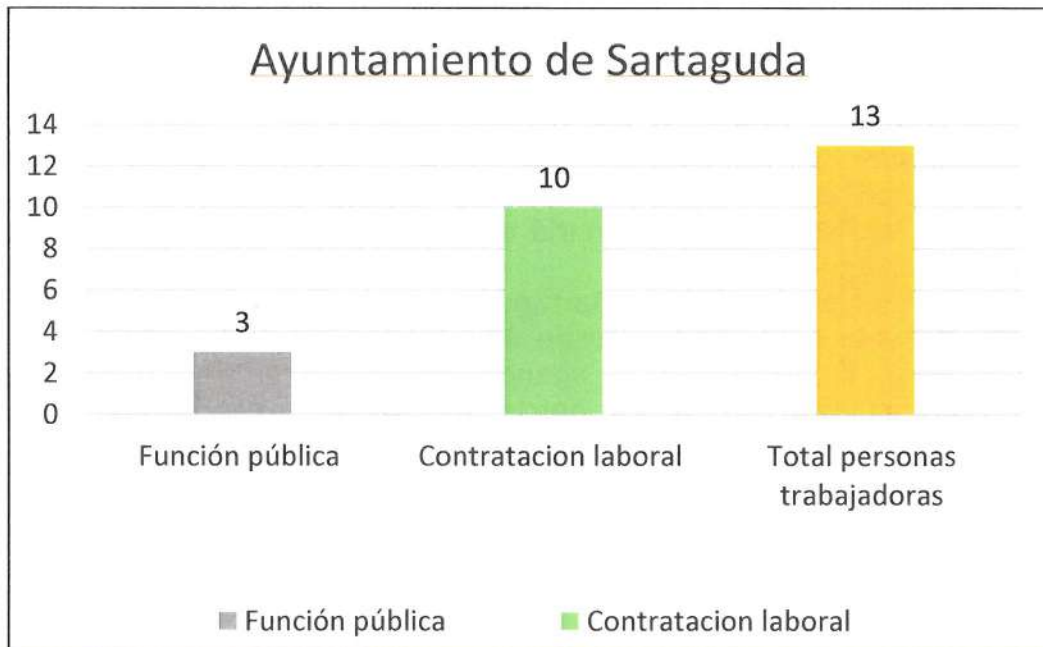
■ Población de derecho (1900-1991) o población residente (2001) según los censos de población del INE

■ Población según el padrón municipal de 2013 del INE.





El Ayuntamiento cuenta a fecha 20 de abril de 2023 con 13 personas, de las cuales 3 son funcionarios y 10 son personal laboral. La cultura corporativa del Ayuntamiento de Sartaguda está orientada hacia la participación activa de la ciudadanía.



Nivel	Hombres	Mujeres
1. Secretaría	100%	0%
2. Jefatura brigada, Coordinación cultural y Administración	60%	40%
3. Personal de brigada y de limpieza	51,15%	42,85%

Datos actualizados a 13 de diciembre 2023. Alcaldía, no es plantilla orgánica, se recoge en la gráfica y es ocupada por una mujer.

## 2. ORGANIGRAMA

A continuación, se presenta el organigrama del Ayuntamiento. En azul quedan indicados los puestos ocupados por hombres, en naranja los ocupados por mujeres y en verde los ocupados por ambos sexos.



## 3. INSTALACIONES DEL AYUNTAMIENTO DE SARTAGUDA

- **Ayuntamiento de Sartaguda:** Pl. de los Fueros, 1, 31589 Sartaguda, Navarra.
- **Casa de cultura:** 31589 Sartaguda, Navarra.
- **Centro deportivo municipal:** C/ POLIDEPORTIVO, 2, 31589, Sartaguda, Navarra.



#### 4. AYUNTAMIENTO DE SARTAGUDA Y LA IGUALDAD

Los **estereotipos sociales** respecto al trabajo de las mujeres y el mantenimiento de modelos rígidos de carrera profesional siguen impidiendo el pleno aprovechamiento de la creatividad, cualificación y capacidades que aportan las mujeres al mundo económico. Por ello, cobra especial importancia el impulso de acciones positivas en las organizaciones, ante un proceso de cambio, de transformación del tradicional modelo de producción en sistemas flexibles, con bienes y servicios paulatinamente más diferenciados. Así **la innovación tecnológica, la utilización de la información, la entidad pública o la atención a la ciudadanía pasan a ser elementos claves de la competitividad y de los modelos de gestión públicos y privados.**

En el **proceso de cambio** se encuentra inmerso el Ayuntamiento de Sartaguda. La habilidad para las relaciones interpersonales, la escucha activa, la flexibilidad, la atención a la gestión participativa, la posibilidad de vivir simultáneamente diferentes tiempos y papeles sociales, el cuidado del detalle o la capacidad para gestionar lo imprevisto se muestran con mayor fuerza junto a la expansión de los servicios municipales.

Todos estos factores han sido considerados desde una **perspectiva de optimización de los recursos humanos, para generar servicios innovadores. Han permitido desarrollar estrategias para el desarrollo de las potencialidades profesionales, dirigidas a la ruptura de estereotipos de género.**

Las **acciones positivas** están destinadas a beneficiar tanto a las mujeres como a los hombres, mediante la promoción real de la igualdad de oportunidades. Las acciones positivas previstas para el 2023, se ciñen al cambio de cultura igualitaria, crear la base del sistema de igualdad, integrado en la finalidad del Ayuntamiento de Sartaguda y recogido en la Garantía de compromiso del Ayuntamiento de Sartaguda para entregar a las personas trabajadoras y a difundir externamente a través de la Web institucional, entre otros canales. En definitiva, **equilibrar, cualitativa y cuantitativamente, la participación de las mujeres de Sartaguda y las personas del Ayuntamiento.**

El **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sartaguda**, es un documento estratégico que integra un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, tal y como establece el art. 46.1 de la Ley



Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El **I Plan de igualdad** se aprueba, fruto del compromiso del Ayuntamiento de Sartaguda con la igualdad de género, enmarcado en el marco de actuación en materia de igualdad de género, aprobado el **20 de abril del 2022**.

Transcurrido el **trimestre del 2023** desde la aprobación, y de acuerdo con lo previsto en el mismo, se hace necesario evaluar el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan, así como su eficacia para el logro de los objetivos que se habían fijado para el 2023.

En el **I Plan de Igualdad** se alinea con las políticas municipales:

- **I Estrategias y políticas:** Identidad corporativa. Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes. Comunicar el Plan de igualdad y el Compromiso con la igualdad.
- **II Relación con la ciudadanía y empresas proveedoras:** Empoderamiento de las mujeres de Sartaguda, actividades con perspectiva de género, comunicar el compromiso con la igualdad.
- **III Personas.** Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional. Corresponsabilidad
- **IV Sociedad:** Comunicación. Igualdad para infantiles...

La evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sartaguda**, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la entidad pública y la plantilla para así poder valorar la necesidad de continuar impulsando las medidas contenidas en el mismo.

El Plan de Igualdad es una **herramienta dinámica y flexible que permite alinear la entidad con los objetivos establecidos**.

## 5.METODOLOGÍA

Se ha hecho un seguimiento de las medidas que están contempladas en el **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sartaguda**, utilizando la información disponible, de las áreas/departamentos implicados.



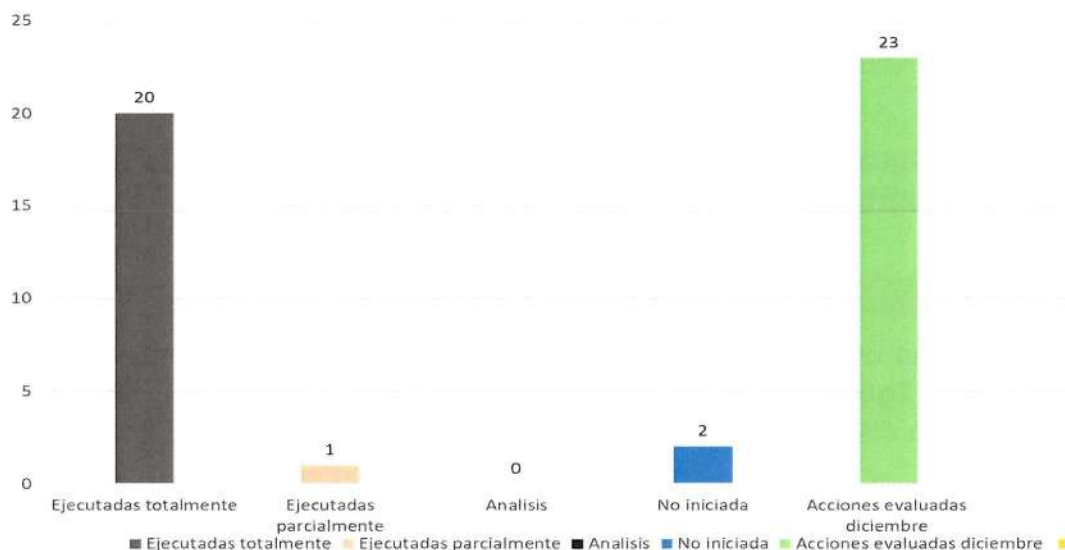
## 6. GRADO DE EJECUCIÓN

Teniendo en cuenta el criterio anteriormente enunciado, del análisis de todas las medidas contempladas en el **I Plan de igualdad del Ayuntamiento de Sartaguda** para el final del 2023, se obtiene el siguiente gráfico que muestra el grado de ejecución del Plan de Igualdad.

Por cada una de las medidas contempladas en el **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sartaguda** se han desarrollado **acciones concretas**, que han sido valoradas individualmente según su grado de avance en una escala del 0 al 3, según el siguiente criterio:

- 0. No iniciada:** aún no se ha llevado a cabo actuaciones para su implantación
- 1. En fase de análisis:** se están analizando diversas vías de ejecución
- 2. Ejecutada parcialmente:** se ha iniciado la implantación de la medida, que aún no ha concluido
- 3. Ejecutada totalmente:** la medida ya ha sido completamente implantada.

Estado de las acciones positivas ejercicio 2023



En síntesis, del conjunto de las **medidas contenidas en el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sartaguda** para el **2023** (23 acciones positivas, evaluadas al finalizar el ejercicio) **su estado**, es el siguiente: **87%**



de las medidas han sido ya completamente implantadas; el **4,35 %** han sido Ejecutadas parcialmente y el **8,69%**, no se ha iniciado aún su implantación porque se trasladan a la ejecución y se refuerzan un total de 13 Acciones positiva del 2024.

Por Bloques:

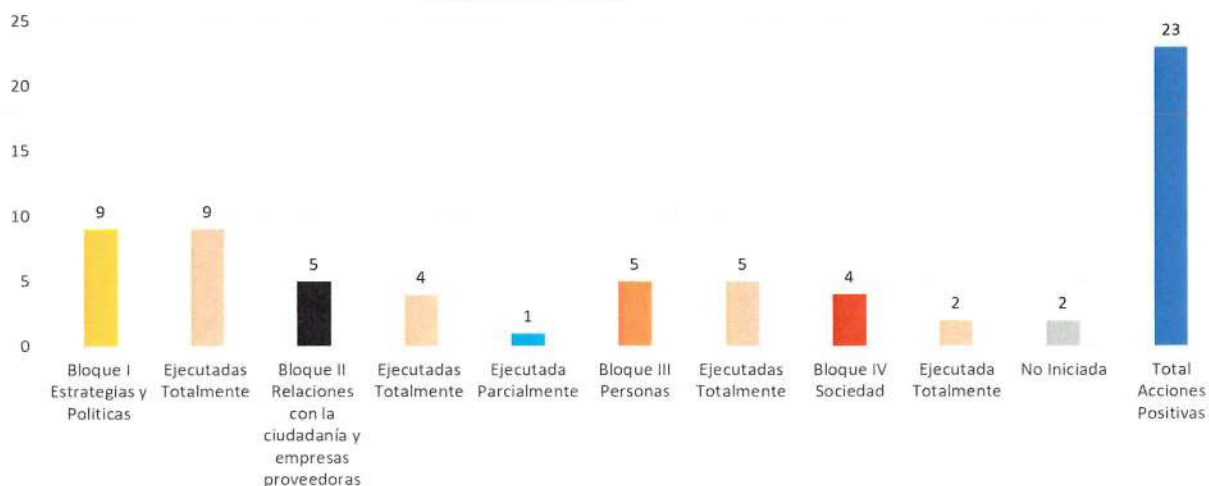
**Bloque I: ESTRATEGIAS Y POLITICAS.** Se alcanza el **100%** de las acciones positivas. Aún así se reforzarán en el 2024 las siguientes acciones positivas, A.P. 2, A-P.3, A.P.5, A.P. 6, A.P.7, A.P.8 y A.P.9.

**Bloque II RELACIONES CON LA CIUDADANÍA Y EMPRESAS PROVEEDORAS.** Se alcanza el 80% de las acciones positivas. Quedando en ejecutada parcialmente la A.P. 10 Empoderamiento de las mujeres de Sartaguda, que se refuerza y mantiene para el 2024. Otras Acciones Positivas que se reforzarán en el 2024 son, A.P.11, A.P.12.

**Bloque III: PERSONAS.** Se alcanza el 100% de las acciones positivas. Aún así, se reforzarán en el 2024 las siguientes acciones positivas, A.P. 30, y A.P.32.

**Bloque IV: SOCIEDAD EN GENERAL.** Se alcanza el 50% de las acciones positivas. No se inician las acciones positivas, A.P.37 y A.P. 40. Quedando pendientes para el 2024

Estado de las acciones positivas : **IMPACTO POR BLOQUES**  
DICIEMBRE 2023



Los Bloque donde la ejecución ha sido al 100% corresponden al **Bloque I: ESTRATEGIAS Y POLITICAS** y **Bloque III: PERSONAS**, le sigue el **Bloque II RELACIONES CON LA CIUDADANÍA Y EMPRESAS PROVEEDORAS** y el **Bloque IV: SOCIEDAD EN GENERAL**.

Para llegar a estos datos globales, se han analizado cada uno de los ejes del Plan, las medidas adoptadas y su eficacia para conseguir los objetivos específicos marcados:

## Bloque I : Estrategia y Políticas

	Acción	Año	Responsable Igualdad	Secretaría	Comisión de servicios sociales	Comisión Igualdad	Asesoría contable	Comisión de urbanismo	Acción	Año	Legitimar la perspectiva de género	Observaciones
Estrategia y políticas	1	2022							1	2022	Incluir el PI en los sistemas de gestión de la entidad	Abrió una carpeta en GESTIONA donde recojamos el PI. REALIZADA
	2	2022							2	2022	Poner un "Buzón morado en la web" Y FÍSICO	Puesta en marcha del buzón morado. REALIZADA
	3	2022							3	2022	Reforzarlo	Dar de contenido MARZO-ABRIL, COMUNICAR RESULTADO EN LAS COMISIONES Realizado
	4	2022							4	2022	Nombrar una persona de la plantilla que mantenga actualizado el espacio con recurso horario y formación específica a para dotar de lo necesario. (Información, búsqueda de los cursos, talleres, revisión del email, actualización en la web..)	Número de entradas en el buzón, bien sea para consultas o para preguntas específicas. Destino: 15 al año Las asesorías pueden proponer acciones de formación. REALIZADA
	5	2023							5	2022	Señalética inclusiva	Cartelín. despachos. REALIZADA
	6	2023							6	2023	Uso inclusivo del lenguaje	Revisión y cambio en publicaciones. REALIZADA
	7	2022							7	2022	Supervisar la cartelera externa	Perspectiva de género. REALIZADA
	8	2022							8	2022	Revisión y cambio de las publicaciones en tablones desde el Ayuntamiento, corregir el lenguaje sexista y lenguaje inclusivo	Perspectiva de género. REALIZADA
	9	2022							9	2022	Proporcionar formación en lenguaje inclusivo a todo el personal administrativo y de cultura del Ayuntamiento y a la Comisión de trabajo en igualdad y a la Alcaldía. Cuando entre una persona nueva, darle la formación	Personas formadas. FORMACIÓN OBLIGATORIA EN IGUALDAD PARA TODA LA PLANTILLA. REALIZADA

En proceso de reforzar **A.P.3** Reforzarlo con un tablón morado en la casa de cultura, realizado en este ejercicio y que haremos seguimiento en el 2024.

En ejecución **A.P.9** Proporcionar formación en lenguaje inclusivo a todo el personal administrativo y de cultura del Ayuntamiento y a la Comisión de trabajo en igualdad y a la Alcaldía. Realizado en noviembre y también se tendrá en cuenta cuando entre una persona nueva, darle la formación. Realizada entre septiembre y noviembre.

## Bloque II: Relación con la ciudadanía y las empresas proveedoras

	Acción	Año	Responsable Igualdad	Secretaría	Comisión de servicios sociales	Comisión Igualdad	Asesoría contable	Comisión de urbanismo	Acción	Año	Segregar datos	Observaciones
Relación con la ciudadanía y las empresas proveedoras	10	2022							10	2022	Empoderamiento de las mujeres de Sartaguda	Realización de Talleres y cursos para mujeres, formación en EMPODERAMIENTO de la Mujer. Dirigido a personas trabajadoras del Ayuntamiento y a la ciudadanía. Montar una merienda o un sorteo para que haya mayor participación de la ciudadanía. ACCIONES 8 DE MARZO TALLER INTERCULTURAL
	11	2023							11	2023	Actividades con perspectiva de género	100% de las actividades con Perspectiva de género MESA REDONDA DIFERENTES EDADES Y ENTIDAD LOCAL. COMPARTIR EXPERIENCIAS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO. COLECTIVOS VULNERABLES
	12	2022							12	2022	Poner en conocimiento de las empresas proveedoras el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad	Remix por email Objetivo: 100% empresas proveedoras connotadas I nº 101 al MARZO. REALIZADA
	13	2023							13	2022	Incluir en nuevos contratos con empresas proveedoras o renovación de los existentes el compromiso del Ayuntamiento de Sartaguda con la igualdad	Objetivo: 100% nuevos contratos o renovados en los que se informa del compromiso con la igualdad MARZO-ABRIL. REALIZADA
	14	2022							14	2022	Actualizar firma del email indicando que el Ayuntamiento de Sartaguda está comprometido con la igualdad	Firmas mail actualizadas. REALIZADA

Ejecutada parcialmente **A.P.10** Realización de Talleres y cursos para mujeres, formación en EMPODERAMIENTO de la Mujer. Dirigido a personas trabajadoras del Ayuntamiento y a la ciudadanía. Montar una merienda o un sorteo para que haya mayor participación de la ciudadanía. Tarde intercultural de mujeres. 8 de marzo 2024. Realizada la charla-mesa redonda invisibles. Esta acción se mantiene para reforzar durante el 2024.



Ejecutada totalmente **A.P.11** Escribir un correo electrónico a las empresas proveedoras indicando que el Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad.

## **Bloque III: Personas**



	Acción	Año	Responsabl e igualdad	Secretaria	Comisión de servicios sociales	Comisión Igualdad	Asesora contable	Comisión de urbanismo	Acción	Año	Adecuar espacios	Observaciones
Personas	15	2023							15	2023	Mostrar y leer el perfil de puesto por el responsable directo a todo su equipo.	Conocimiento de las descripciones de puesto por parte de la plantilla al 100%.
	16	2023							16	2023	Revisar una vez al año, Diciembre, si ha habido cambios en las DPT y si los ha habido, revisar su valoración. En caso de cambio actualizar el mapa de valoración.	en fecha
	17	2023							17	2023	Incluir las DPT en un repositorio/carpeta común o sistema de solicitud para que las personas trabajadoras y/o sus responsables puedan tener acceso.	Comunicar al 100%.
	18	2023							18	2023	Definir la descripción de puestos con la misma metodología de los nuevos puestos de trabajo que surjan.	Actualización DPT (Noviembre-Enero)
	19	2023							19	2023	Incorporar en Gestión los DPT	Transparencia DPT, realizar en plazo
	20	2023							20	2023	Misma metodología a la definición de los DPT	Cohesión con las DPT, realizar en plazo
	21	2023							21	2023	Revisión de plazas complementos a asociados a los puestos	transparencia sensibilidad, realizar en plazo
	23	2023							23	2023	Registro retributivo.	Actualizado a final de año
	24	2023							24	2023	Corresponsabilidad	Realizar documento que incluya permisos, comunicarlo a la plantilla, visible y actualizado ACTUALIZADO EN EL TABLÓN DE ANUNCIO, REALIZADO
	25	2024							25	2024	Procesos de selección no excluyentes	Aplicar a todos los procesos de selección y convocatorias
	26	2024							26	2024	Protocolo de Promoción interna	Realizar el Protocolo con perspectiva de género
	27	2023							27	2023	Completar fichas DPT	Incluir los conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo
	28	2024							28	2024	Procesos clave y registro de ellos	crear tarea asignada por 2 personas, 100% de los procesos clave
	29	2023							29	203	Fomentar la formación y facilidad de acceso	Información durante la vigencia del Plan propuesta por cada comisión
	30	2023							30	2023	Sensibilización en igualdad	Información por cada legislatura al renovar los cargos públicos REALIZADA
	31	2023							31	2023	Acceso igualitario a la formación	100% realizado en horario laboral o con facilidad para recuperar o cambiar horas.
	32	2023							32	2023	Facilitar la coordinación entre la plantilla para la realización de las distintas formaciones. Difusión protocolo de prevención de acoso	Comunicarlo una vez y cada vez que entre una nueva persona. POR ENAL Y EN PERSONA A LAS NUEVAS INCORPORACIÓN, REALIZADA

Ejecutada totalmente **A.P.15** Mostrar y leer el perfil de puesto por el responsable directo a todo su equipo.

No iniciada al no producirse cambios **A.P.16** Revisar una vez al año, diciembre, si ha habido cambios en las DPT y si los ha habido, revisar su valoración. En caso de cambio actualizar el mapa de valoración.

En análisis **A.P.18** el 21/11/2023 se reúnen alcaldía, secretaria y sindicatos (CCOO) para acordar que la plantilla orgánica 2024 no se modifica en diciembre del 2023, pero que en el primer trimestre de 2024, se admite la recepción de ofertas de empresas que realizan valoraciones de puestos de trabajo, de tal modo, que una vez realizadas dichas valoraciones, los resultados de la misma modifiquen los complementos en plantilla orgánica con efectos retroactivos desde 1 de enero 2024.

## **Bloque IV: Sociedad**

	Acción	Año	Responsabl e igualdad	Secretaria	Comisión de servicios sociales	Comisión Igualdad	Asesora contable	Comisión de urbanismo	Acción	Año	Comunicación externa con perspectiva de género	Observaciones
Sociedad	35	2023							35	2023	Crear un espacio en la web, sobre el Plan de Igualdad.	Trasladar a la sociedad el compromiso con la igualdad. A través de la web, REALIZADA
	36	2023							36	2023	Dar a conocer que el Ayuntamiento cuenta con un PI	En la web MUNICIPAL, REALIZADA

Ejecutada totalmente la **A.P 36** y **A.P. 38**, se reforzará en el ejercicio 2024.



## METAS DE IGUALDAD

- **Bloque I Estrategias y políticas:** Identidad corporativa. Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes. Comunicar el Plan de igualdad y el Compromiso con la igualdad.

### 6.1 Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes.

**A.P. 1** Incluir el PI en los sistemas de gestión de la entidad.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Sistema de gestión de la entidad. I Plan de Igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	Se ha abierto una carpeta en Gestiona.



**A.P. 2** Habilitar un "Buzón Morado" para hablar con la ciudadanía sobre la igualdad. Contenidos: teléfonos de interés, protocolos en caso de acoso o violencia, correo al que escribir con dudas o denuncias...

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Sistema de gestión de la entidad. I Plan de Igualdad	<b>Totalmente implantado</b>	Buzón implantado en la web. Proponer incluir en la APP. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.3** Reforzarlo con un tablón morado en la casa de cultura

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Buzón morado	<b>Totalmente implantado</b>	Buzón implantado en la web y físicamente en la Casa de Cultura.
Reforzar la acción	<b>Totalmente implantado</b>	Incorporar punto morado en la web y APP Municipal. <b>Reforzar en el 2024</b>

Pendiente analizar el impacto. Propuesta de incorporar el punto violeta. Pegatinas informativas (ejemplo Lodosa). Gobierno de Navarra... en la web y APP.

**A.P. 4** Nombrar una persona de la plantilla que mantenga actualizado el espacio con recurso horario y formación específica para dotar de lo necesario. (Información, búsqueda de los cursos, talleres, revisión del email, actualización en la web...).

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Actualización del recurso	<b>Totalmente implantada</b>	Comisión de seguimiento

**A.P. 5** Señalética inclusiva.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Cambio de la señalización de los despachos que no estén en términos neutros	<b>Totalmente implantada</b>	Cambiada en el 100% de los despachos. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P. 6** Hacer un uso inclusivo del lenguaje en toda la documentación nueva utilizando palabras neutras o indicaciones de inclusión de un género en el otro.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Utilizar un lenguaje inclusivo en la entidad	<b>Totalmente implantada</b>	Revisión continua del uso de un lenguaje inclusivo. <b>Reforzar en el 2024</b>

Tras la aprobación de presupuesto de 10 horas dentro de las horas de trabajo,



queda realizado el curso de lenguaje inclusivo, para 5 personas.

**A.P.7** Supervisar que la cartelería que viene de fuera cumpla con un lenguaje inclusivo.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Utilizar un lenguaje inclusivo en la documentación externa que recibe	<b>Totalmente implantada</b>	Revisión continua del uso de un lenguaje inclusivo en la cartelería externa. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.8** Revisión y cambio de las publicaciones en tablones desde el Ayuntamiento, corregir el lenguaje sexista por lenguaje inclusivo.

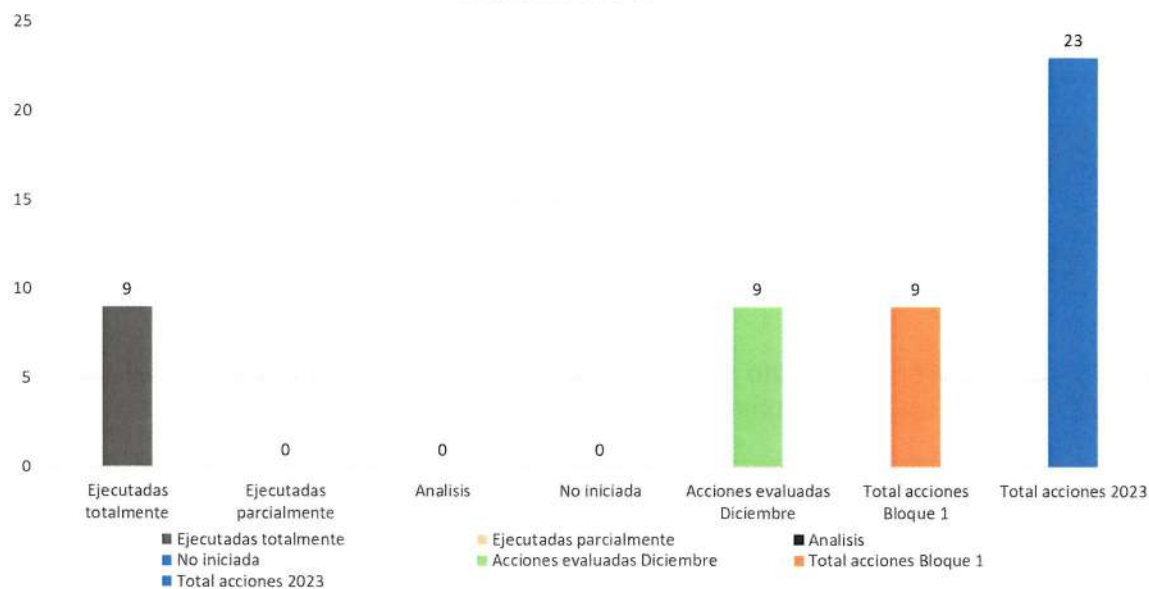
Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Utilizar un lenguaje inclusivo de la entidad en sus comunicados	<b>Totalmente implantada</b>	Revisión continua del uso de un lenguaje inclusivo en los comunicados de la entidad. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.9** Proporcionar formación en lenguaje inclusivo a todo el personal administrativo y de cultura del Ayuntamiento y a la Comisión de trabajo en igualdad y a la Alcaldía. Cuando entre una persona nueva, darle la formación.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Utilizar un lenguaje inclusivo en la organización y hacia las personas usuarias	<b>Totalmente implantada</b>	Personas formadas en lenguaje inclusivo. <b>Reforzar en el 2024</b>

Tras la aprobación de presupuesto de 10 horas dentro de las horas de trabajo, se realiza el curso de lenguaje inclusivo, para 5 personas.

Estado de las acciones positivas : **BLOQUE I ESTRATEGIA Y POLITICAS**  
DICIEMBRE 2023



**El 100 % de las Acciones positivas del Bloque I: ESTRATEGIAS Y POLITICAS están realizada.**

**Reforzando para el 2024 las A.P. 2, A.P 3, A.P. 5, A.P. 6, A.P. 7, A.P. 8 y A.P. 9**

- **II Relación con la ciudadanía y las empresas proveedoras.** Empoderamiento de las mujeres de Sartaguda, actividades con perspectiva de género, comunicar el compromiso con la igualdad.

**6.2 Incorporación del género como principio con las empresas proveedoras y mujeres de Sartaguda**

**A.P.10** Realización de Talleres y cursos para mujeres, formación en EMPODERAMIENTO de la Mujer. Dirigido a personas trabajadoras del Ayuntamiento y a la ciudadanía.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Empoderamiento de las mujeres de Sartaguda	<b>Ejecutada parcialmente</b>	Realizada en noviembre una charla-mesa redonda. Organizar una merienda, Tarde intercultural de mujeres. 8 de marzo 2024. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.11** Escribir un correo electrónico a las empresas proveedoras indicando que el Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Poner en conocimiento de las empresas proveedoras el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	Redactar el email, comunicando la Política de igualdad y la web municipal. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.12** Incluir en nuevos contratos con empresas proveedoras o renovación de los existentes el compromiso del Ayuntamiento de Sartaguda con la igualdad.

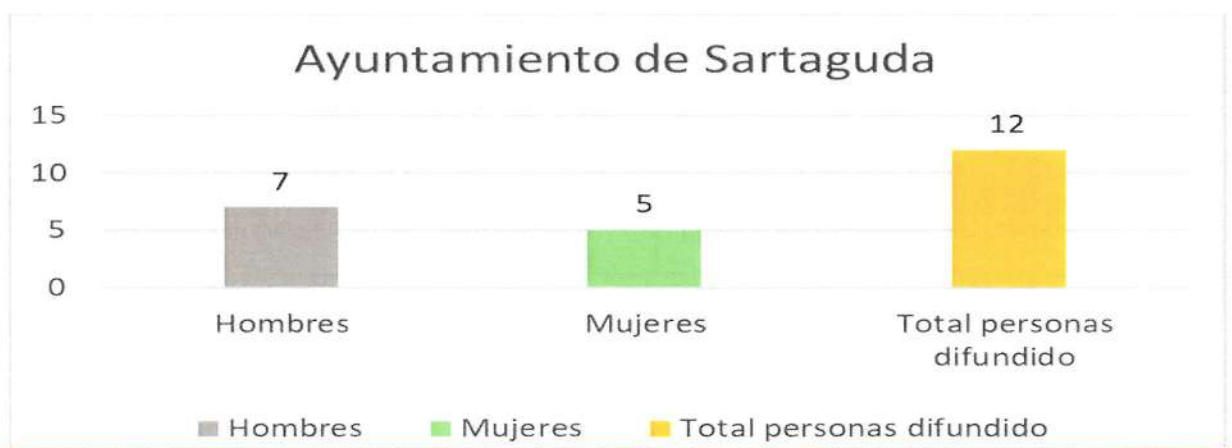
Medidas	Fase de ejecución	Contenido
En los nuevos contratos o renovados informar del compromiso con la igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	En el 100% de los contratos o renovaciones se indica el compromiso con a Igualdad. Includo en el PLENA. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.13** Actualizar firma del email indicando que el Ayuntamiento de Sartaguda está comprometido con la Igualdad.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Dar a conocer el compromiso con la igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	En el 100% de los email enviados.

**A.P.14** Explicar el plan de igualdad a las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Sartaguda.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Dar a conocer el compromiso con la igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	En el 100% de las personas trabajadoras expuesto y entregado el I Plan de igualdad.





Estado de las acciones positivas : **BLOQUE II RELACIONES CON LA CIUDADANÍA Y EMPRESAS PROVEEDORAS**  
DICIEMBRE 2023



**El 80% de las Acciones positivas del Bloque II: RELACION CON LA CIUDADANIA Y LAS EMPRESAS PROVEEDORAS están realizadas, el 10% están ejecutadas parcialmente.**

**Reforzando para el 2024 la A.P. 10 y A.P. 12.**

- **Bloque. III Personas.** Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional. Corresponsabilidad

### 6.3 Igualdad de trato y diversidad

**A.P.15** Mostrar y leer el perfil de puesto por el responsable directo a todo su equipo.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Descripción de puestos de trabajo	<b>Totalmente implantada</b>	Conocimiento de las descripciones de puesto por parte de la plantilla, al 100%

**A.P.16** Revisar una vez al año, diciembre, si ha habido cambios en las DPT y si los ha habido, revisar su valoración. En caso de cambio actualizar el mapa de valoración.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Descripción de puestos de trabajo	<b>Totalmente implantada</b>	Actualizar anualmente al 100%

Iniciar la valoración de puestos de trabajo en el trimestre 1 del 2024.

**A.P.24** Llevara a cabo los procesos de selección y convocatoria de contratación para el acceso de personal funcionario y no funcionario al Ayuntamiento con especial atención al reclamo de aspirantes en cuanto al lenguaje y requisitos y méritos para el acceso a las plazas que se oferten.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la entidad	<b>Totalmente implantada</b>	En continua revisión

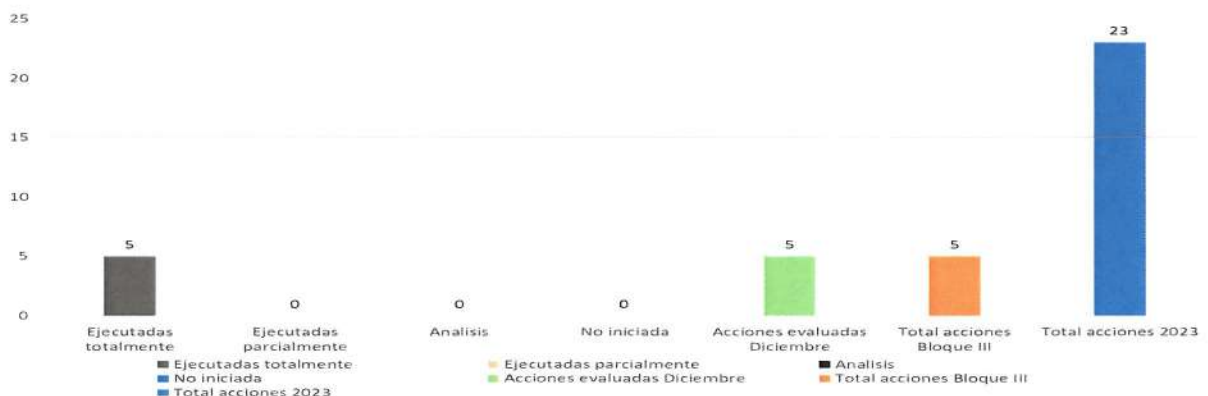
**A.P.30** Establecer una formación global en materia de igualdad para todo el personal del Ayuntamiento. Se realizará un Taller/curso para toda la plantilla y personal político y se crearán bases para un mantenimiento en este tipo de formación de manera periódica.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Sensibilización en igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	Formación específica. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.32** Facilitar la coordinación entre la plantilla para la realización de las distintas formaciones. Difusión protocolo de prevención de acoso

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Facilitar la formación de modo conciliativo	<b>Totalmente implantada</b>	Difundido por email al 100% de las personas <b>Reforzar en el 2024</b>

Estado de las acciones positivas : **BLOQUE III PERSONAS**  
DICIEMBRE 2023



**El 100% de las Acciones positivas del Bloque III: PERSONAS están realizadas. Iniciar las Acciones Positivas para el 2024-2025: A.P.17, A.P.18, A.P.19, A.P.20, A.P.21, A.P.23, A.P.25, A.P.26, A.P.27, A.P.28, A.P.29, A.P.31**

**Reforzando para el 2024 las A.P. 30, A.P.30 y A.P.32**

• **IV Sociedad en general** , Comunicación. Igualdad para infantiles...

**6.5 Sociedad en general. Trasladar a la sociedad el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento de Sartaguda**

**A.P. 35** Crear un espacio en la web, sobre el I Plan de Igualdad.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Trasladar a la sociedad el compromiso con la igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	Mensaje en la web <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P. 36** Sociedad.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Dar a conocer que el Ayuntamiento cuenta con un PI	<b>Totalmente implantada</b>	Web municipal

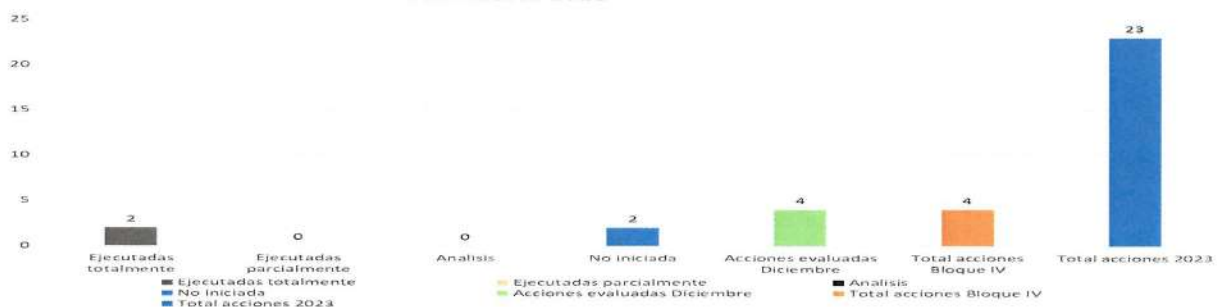
**A.P. 37** Sociedad.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Sensibilización en igualdad y corresponsabilidad para hombres: "la igualdad es cosa de risa"	<b>No iniciada</b>	Para el 2024

**A.P. 40** Igualdad desde todas las miradas.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Contacto desde el Ayuntamiento con mujeres musulmanas casadas, de las que se sabe su existencia porque sus maridos las inscriben cuando vienen, o porque inscriben a niños recién nacidos.	<b>No iniciada</b>	Para el 2024

Estado de las acciones positivas : **BLOQUE IV SOCIEDAD**  
DICIEMBRE 2023



**El 50% de las Acciones positivas del Bloque IV: SOCIEDAD EN GENERAL están realizadas. Iniciar las Acciones Positivas, A.P.37 y A.P.40**

**Reforzando para el 2024 la A.P. 35**



## 7. ACCIONES POSITIVAS PARA EL 2024

### 7.1 Acciones positivas a reforzar e implantar en el 2024.

- **Bloque I Estrategias y políticas:** Identidad corporativa. Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes. Comunicar el Plan de igualdad y el Compromiso con la igualdad.

### 6.1 Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes.

**A.P. 2** Habilitar un "Buzón Morado" para hablar con la ciudadanía sobre la igualdad. Contenidos: teléfonos de interés, protocolos en caso de acoso o violencia, correo al que escribir con dudas o denuncias...

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Sistema de gestión de la entidad. I Plan de Igualdad	<b>Totalmente implantado</b>	Buzón implantado en la web. Proponer incluir en la APP. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.3** Reforzarlo con un tablón morado en la casa de cultura

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Reforzar la acción	<b>Totalmente implantado</b>	Incorporar punto morado en la web y APP Municipal. <b>Reforzar en el 2024</b>

Pendiente analizar el impacto. Propuesta de incorporar el punto violeta. Pegatinas informativas (ejemplo Lodosa). Gobierno de Navarra... en la web y APP.

**A.P. 5** Señalética inclusiva.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Cambio de la señalización de los despachos que no estén en términos neutros	<b>Totalmente implantada</b>	Cambiada en el 100% de los despachos. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.8** Revisión y cambio de las publicaciones en tabloneros desde el Ayuntamiento, corregir el lenguaje sexista por lenguaje inclusivo.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Utilizar un lenguaje inclusivo de la entidad en sus comunicados	<b>Totalmente implantada</b>	Revisión continua del uso de un lenguaje inclusivo en los comunicados de la entidad. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.9** Proporcionar formación en lenguaje inclusivo a todo el personal administrativo y de cultura del Ayuntamiento y a la Comisión de trabajo en igualdad y a la Alcaldía. Cuando entre una persona nueva, darle la formación.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Utilizar un lenguaje inclusivo en la organización y hacia las personas usuarias	<b>Totalmente implantada</b>	Personas formadas en lenguaje inclusivo. <b>Reforzar en el 2024</b>

• **II Relación con la ciudadanía y las empresas proveedoras.** Empoderamiento de las mujeres de Sartaguda, actividades con perspectiva de género, comunicar el compromiso con la igualdad.

## 6.2 Incorporación del género como principio con las empresas proveedoras y mujeres de Sartaguda

**A.P.10** Realización de Talleres y cursos para mujeres, formación en EMPODERAMIENTO de la Mujer. Dirigido a personas trabajadoras del Ayuntamiento y a la ciudadanía.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Empoderamiento de las mujeres de Sartaguda	<b>Ejecutada parcialmente</b>	Realizada en noviembre una charla-mesa redonda. Organizar una merienda, Tarde intercultural de mujeres. 8 de marzo 2024. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.11** Escribir un correo electrónico a las empresas proveedoras indicando que el Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Poner en conocimiento de las empresas proveedoras el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	Redactar el email, comunicando la Política de igualdad y la web municipal. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.12** Incluir en nuevos contratos con empresas proveedoras o renovación de los existentes el compromiso del Ayuntamiento de Sartaguda con la igualdad.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
En los nuevos contratos o renovados informar del compromiso con la igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	En el 100% de los contratos o renovaciones se indica el compromiso con a Igualdad. Includo en el PLENA. <b>Reforzar en el 2024</b>



- **Bloque. III Personas.** Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional. Corresponsabilidad

### 6.3 Igualdad de trato y diversidad

**A.P.30** Establecer una formación global en materia de igualdad para todo el personal del Ayuntamiento. Se realizará un Taller/curso para toda la plantilla y personal político y se crearán bases para un mantenimiento en este tipo de formación de manera periódica.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Sensibilización en igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	Formación específica. <b>Reforzar en el 2024</b>

**A.P.32** Facilitar la coordinación entre la plantilla para la realización de las distintas formaciones. Difusión protocolo de prevención de acoso

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Facilitar la formación de modo conciliativo	<b>Totalmente implantada</b>	Difundido por email al 100% de las personas <b>Reforzar en el 2024</b>

### Implantar

Acción	Año	Adecuar espacios	Observaciones
16	2024	Revisar una vez al año, Diciembre, si ha habido cambios en las DPT y si los ha habido, revisar su valoración. En caso de cambio actualizar el mapa de valoración.	En fecha
17	2024	Incluir las DPT en un repositorio/carpeta común o sistema de solicitud para que las personas trabajadoras y/o sus responsables puedan tener acceso.	Comunicar al 100%
18	2024	Definir la descripción de puestos con la misma metodología de los nuevos puestos de trabajo que surjan.	Actualización DPT (Noviembre-Enero)
19	2024	Incorporar en Gestiona los DPT	Transparencia DPT, realizar en plazo
20	2024	Misma metodología en la definición de los DPT	Coherencia con las DPT, realizar en plazo
21	2024	Revisión de pluses/ complementos a asociados a los puestos	transparencia retributiva, realizar en plazo
22	2023	sistema de valoración de PDT	Coherencia valores, realizar en plazo
23	2024 2025	Registro retributivo	Actualizado a final de año
25	2024 2025	Procesos de selección no excluyentes	Aplicar a todos los procesos de selección y convocatorias
26	2024	Protocolo de Promoción interna	Realizar el Protocolo con perspectiva de género
27	2024 2025	Completar fichas DPT	Incluir los conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo
28	2024 2025	Garantizar que los conocimientos del Ayuntamiento no estén en manos de una sola persona	cada tarea conocida por 2 personas, 100% de los procesos clave
29	2024 2025	Fomentar la formación y facilidad de acceso	Formación durante la vigencia del Plan propuesta por cada comisión
30 A	2024	Escucha a las personas trabajadoras	Pasar el cuestionario ¿Cómo vives la igualdad?, con las garantías necesarias, en el primer trimestre del año
32	2024 2025	Facilitar la coordinación entre la plantilla para la realización de las distintas formaciones. Difusión protocolo de prevención de acoso	Comunicarlo por email una vez y cada vez que entre una nueva persona.
34	2024	Realizar el Plan de acogida y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Plan y protocolo aprobado y difundido.



• **IV Sociedad en general , Comunicación. Igualdad para infantiles...**

**6.5 Sociedad en general. Trasladar a la sociedad el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento de Sartaguda**

**A.P. 35** Crear un espacio en la web, sobre el I Plan de Igualdad.

Medidas	Fase de ejecución	Contenido
Trasladar a la sociedad el compromiso con la igualdad	<b>Totalmente implantada</b>	Mensaje en la web <b>Reforzar en el 2024</b>

**Implantar**

Acción	Año	Comunicación externa con perspectiva de género	Observaciones
37	2024	Sensibilización en igualdad y corresponsabilidad para HOMBRES: "la igualdad es cosa de risa"	Realizar una acción de sensibilización para hombres acerca de la igualdad y la corresponsabilidad. Hacerlo desde un punto de vista humorístico
40	2024	Contacto desde el Ayuntamiento con mujeres musulmanas casadas, de las que se sabe su existencia porque sus maridos las inscriben cuando vienen, o porque inscriben a niños recién nacidos. Poner algo en los coles que sea lúdico	Igualdad para mujeres musulmanas, una vez al año. Igualdad para infantiles, una vez al año.

## 7.2 Acciones positivas para reforzar e implantar en el 2024.

### BLOQUE I ESTRATEGIAS Y POLITICAS

Responsable asignado por la Comisión Igualdad											
ACCIONES A REFORZAR ACCIONES 2024-2025											
Acción	Año	Responsable Igualdad	Secretaría	Comisión de servicios sociales	Comisión de Igualdad	Asesoría contable	Comisión de urbanismo	Acción	Año	Observaciones	
Estrategia y políticas	2	2024						2	2024	Reforzar el "Buzón morado en la web" y físico	Analizar las aportaciones y acciones emprendidas.
	3	2024						3	2024	Reforzar el tablón morado en la casa de cultura	Analizar el contenido y resultado en las comisiones de seguimiento
	5	2024						5	2024	Reforzas la Señalética inclusiva	Cartelera, despachos y otros centros Municipales.
	6	2024						6	2024	Reforzar el Uso inclusivo del lenguaje	Publicaciones, licitaciones, boletines, información en general.
	7	2024						7	2024	Reforzar la Supervisar la cartelera externa	Perspectiva de género y analizar.
	8	2024						8	2024	Reforzar la Revisión y cambio de las publicaciones en tablones desde el Ayuntamiento, con el letrado sexista por lenguaje inclusivo.	Perspectiva de género .
	9	2024						9	2024	Reforzar, Promoción en lenguaje inclusivo a todo el personal administrativo y de cultura del Ayuntamiento y a la Comisión de trabajo en igualdad y a la Alcaldía. Cuando entre una persona nueva, darle la formación.	Personas formadas anualmente.

### BLOQUE II RELACIONES CON LA CIUDADANÍA Y LAS EMPRESAS PROVEEDORAS

Segregar datos											
Acción	Año	Responsable Igualdad	Secretaría	Comisión de servicios sociales	Comisión de Igualdad	Asesoría contable	Comisión de urbanismo	Acción	Año	Observaciones	
Relación con la ciudadanía y las empresas proveedoras	10	2024						10	2024	Empoderamiento de las mujeres de Saraguda Realización de Talleres y cursos para mujeres, formación en el APODERAMIENTO de la Mujer. Dirigido a personas trabajadoras con discapacidad o con menor participación de la ciudadanía. ACCIONES 8 DE MARZO: TALLER INTERCULTURAL	
	11	2024						11	2024	Reforzar. Escribir un correo electrónico a las empresas proveedoras indicando que el Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad y tiene un PI	Remitir por email Objetivo: 100% empresas proveedoras comunicadas / no total DICIEMBRE
	12	2024						12	2024	Reforzar incluir en nuevos contratos con empresas proveedoras o renovación de los existentes el compromiso del Ayuntamiento de Saraguda con la igualdad.	En el 100% de los contratos nuevos incluir el compromiso de Igualdad

### BLOQUE III PERSONAS

Acción	Año	Responsable Igualdad	Secretaría	Comisión de servicios sociales	Comisión Igualdad	Asesoría contable	Comisión de urbanismo	Acción	Año	Adecuar espacio	Observaciones
16	2024							16	2024	Revisar una vez al año, Diciembre, si ha habido cambios en las DPT y si lo ha habido, revisar En fecha su valoración. En caso de cambio actualizar el mapa de valoración.	
17	2024							17	2024	Incluir las DPT en un repositorio/carpeta común o sistema de solicitud para que las personas trabajadoras y/o sus responsables puedan tener acceso.	Comunicar al 100%
18	2024							18	2024	Definir la descripción de puestos con la misma metodología de los nuevos puestos de trabajo que surran.	Actualización DPT (Noviembre-Enero)
19	2024							19	2024	Incorporar en gestiona los DPT	Transparencia DPT, realizar en plazo
20	2024							20	2024	Misma metodología en la definición de los DPT	Cohencia con las DPT, realizar en plazo
21	2024							21	2024	Revisión de pluses/ complementos a asociados a los puestos	transparencia retributiva, realizar en plazo
22	2024							22	2023	sistema de valoración de PDT	Cohencia valores, realizar en plazo
23	2024							23	2024	Registro retributivo	Actualizado a final de año
25	2024							25	2024	Procesos de selección no excluyentes	Aplicar a todos los procesos de selección y convocatorias
26	2024							26	2024	Protocolo de Promoción interna	Realizar el Protocolo con perspectiva de género
27	2024							27	2024	Completar fichas DPT	Incluir los conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo
28	2024							28	2024	Garantizar que los conocimientos del Ayuntamiento no estén en manos de una sola persona	cada tarea conocida por 2 personas, 100% de los procesos clave
29	2024							29	2024	Fomentar la formación y facilidad de acceso	Formación durante la vigencia del Plan propuesta por cada comisión
30	2024							30	2024	Reforzar. Sensibilización en igualdad	Formación por cada legislatura al renovar los campos públicos.
31	2024							30 A	2024	Escucha a las personas trabajadoras	Formación por cada legislatura al renovar los campos públicos.
32	2024							31	2024	Reforzar. Acceso igualitario a la formación	Pasar el cuestionario ¿Cómo vives la igualdad?, con las garantías necesarias en el primer trimestre del año.
34	2024							32	2024	Facilitar la contratación entre la plantilla para la realización de las distintas formaciones.	100% realizado en horario laboral o con facilidad para recuperar o cambiar jornadas.
								34	2024	Realizar el Plan de acogida y el protocolo de acoso sexual y pro razón de sexo.	Elaboración por email una vez y cada vez que entre una nueva persona. Plan y protocolo aprobado y difundido.

### BLOQUE IV SOCIEDAD

Acción	Año	Responsable Igualdad	Secretaría	Comisión de servicios sociales	Comisión Igualdad	Asesoría contable	Comisión de urbanismo	Acción	Año	Comunicación externa con perspectiva de género	Observaciones
35	2024							35	2024	Reforzar. Espacio en la web, sobre el I Plan de Igualdad.	Trasladar a la sociedad el compromiso con la igualdad. A través de la web.
37	2024							37	2024	Sensibilización en igualdad y corresponsabilidad para HOMBRES: "la igualdad es cosa de nisa"	Realizar una acción de sensibilización para hombres acerca de la igualdad y la corresponsabilidad. Hacerlo desde un punto de vista humorístico
40	2024							40	2024	Contacto desde el Ayuntamiento con mujeres musulmanas casadas, de las que se sabe su existencia porque sus maridos las inscriben cuando vienen, o porque inscriben a niños recién nacidos.	Igualdad para mujeres musulmanas, una vez al año
										Poner algo en los cohes que sea lúdico	Igualdad para infantes, una vez al año.



## 8. ANEXO

