

2025

**III PLAN INTERNO
PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES DEL
AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA**

2028

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	4
1.1	DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA ENTIDAD	5
1.2	CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD	5
2	METODOLOGÍA	7
2.1	DIAGNÓSTICO	7
2.2	ENCUESTA	8
2.3	GRUPOS DE OPINIÓN	9
2.4	EL PLAN	9
3	DIAGNÓSTICO	10
3.1	ANÁLISIS DESCRIPTIVO	11
3.1.1	SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL	11
3.1.2	DIVERSIDAD	22
3.1.3	RESPONSABILIDADES DE CUIDADOS	23
3.1.4	NIVEL DE ESTUDIOS Y FORMACIÓN SOBRE IGUALDAD	23
3.1.5	ANTIGÜEDAD	23
3.1.6	SUBCONTRATACIONES	23
3.2	LA SITUACIÓN CON RESPECTO A LAS PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO	24
3.2.1	ACCESO AL EMPLEO	24
3.2.2	PROMOCIÓN	25
3.2.3	SALIDAS	26
3.2.4	TIPOS DE RELACIONES LABORALES, CONTRATOS Y JORNADAS	26
3.2.5	FORMACIÓN INTERNA	29
3.2.6	POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN	31
3.2.7	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	36
3.2.8	SALUD LABORAL	40
3.2.9	CULTURA INSTITUCIONAL	47
3.3	CONCLUSIONES	50
4	EL PLAN	55
4.1	PARTES QUE ACUERDAN EL CONVENIO	56
4.2	ÁMBITO DE PERSONAL, DE TERRITORIO Y TEMPORAL	56
4.3	ESTRUCTURA	56
4.4	RESUMEN DE LAS MEDIDAS SEGÚN EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	57

4.5	MEDIDAS POR LÍNEAS DE TRABAJO	59
4.5.1	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	59
4.5.2	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.....	67
4.5.3	SALUD LABORAL.....	71
4.6	CRONOGRAMA.....	78
4.7	PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD	79
4.7.1	ESTRUCTURA DEL FOMENTO Y EL SEGUIMIENTO	79
4.7.2	PROGRAMACIONES ANUALES.....	79
4.7.3	SEGUIMIENTO	79
4.7.4	EVALUACIÓN INTERMEDIA	79
4.7.5	EVALUACIÓN FINAL.....	80

1 INTRODUCCIÓN

La Disposición Adicional Séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/20215, de 30 de octubre, dispone que las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en materia laboral, y que, para cumplir con este objetivo, deben tomar las medidas necesarias para que no exista discriminación alguna entre mujeres y hombres. Asimismo, el número 2 de esta disposición prevé la redacción y la aplicación del plan de igualdad, para el desarrollo del convenio colectivo o el acuerdo sobre condiciones laborales aplicable al funcionariado, siempre en la manera determinada en el plan.

Además, el plan establecerá los objetivos que se deben lograr para el fomento de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas que se deben adoptar para el cumplimiento de estos objetivos. En plan deberá ser negociado con la representación legal de las personas empleadas públicas, y, si procede, deberá acordarse en virtud de lo establecido en la legislación relativa a la negociación colectiva. Su nivel de cumplimiento se evaluará cada año.

En este sentido, la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, dispone que las administraciones vascas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en materia laboral, y que, para ello, deberán adoptar medidas para impedir la discriminación laboral de todo tipo entre hombres y mujeres, de manera que, entre otras cosas, las administraciones públicas deben redactar, aprobar y aplicar un plan de igualdad que deberá negociarse previamente con la representación sindical del personal. Por último, dispone que las administraciones públicas deberán aprobar este plan de igualdad en un plazo de dos años desde la entrada en vigor de la ley, es decir, antes del 27 de diciembre de 2024.

Con ese marco normativo, y dando seguimiento a un camino de gestión emprendido hacia la igualdad, el Ayuntamiento de San Sebastián comenzó con el desarrollo del III Plan Interno para la Igualdad de Mujeres y Hombres mediante la realización de un diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la institución.

«La Comisión Técnica para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación del personal del Ayuntamiento de San Sebastián» es un órgano participativo colegiado y paritario para la realización de consultas regulares y acciones periódicas cuyo objetivo es evitar todo tipo de discriminación entre mujeres y hombre en el ámbito laboral y profesional. Se formó el 20 de marzo de 2008.

Esta comisión ha liderado la definición del II Plan Interno para la Igualdad del ayuntamiento, así como su seguimiento, y en virtud de él se ha creado la Comisión de Negociación del III Plan Interno de Igualdad.

Este proyecto lo han fomentado las áreas de Personas e Igualdad, y se ha negociado en la Comisión de Negociación que ha colaborado en la definición y el desarrollo del proceso de manera activa.

COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN PARA LA REDACCIÓN DEL III PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD

<p>En representación del consistorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ane Oyarbide Ochoa, segunda teniente de alcalde. Concejala de Igualdad, Economía y Empleo Local • Kerman Orbegozo Uribe, concejal delegado de Personas, Gestión Económica y Presupuestaria. • Alfonso Jiménez Grandes, director de Gestión de Personas • Naiara Garate Mantzizidor, agente de Igualdad • M^a José Álvarez Fernández, técnica de Proyectos, Planes y Comunicación 	<p>En representación del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iñaki Rodríguez Martín, ELA • Lorea Martínez Ramos, LAB • Alaitz Rodríguez González, CCOO • Nekane Moledo Martínez, ERNE • Ilune Gorbea Lorenzo, ESAN
--	--

1.1 DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA ENTIDAD

Denominación social	AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIÁN.		
CIF	P2007400A		
Dirección	Ijentea 1, 20003 San Sebastián		
Teléfono	943 48 10 00		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
Nombre	Eneko Goia Laso		
Cargo	Alcalde		
RESPONSABLE DE ASUNTOS DE PERSONAL			
Nombre	Kerman Orbegozo Uribe		
Cargo	Delegado de Gestión de Personas, Economía y Presupuestos		
RESPONSABLE DE ASUNTOS DE IGUALDAD			
Nombre	Ane Oyarbide Ochoa		
Cargo	Delegada de Economía, Empleo Local e Igualdad		

1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

ACTIVIDAD			
Nombre	Administración pública		
CNAE principal (4 dígitos)	8411		
Personal	Mujeres	Hombres	Total
	713	872	1.585

GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE PERSONAS		
Nombre del convenio	Convenio regulador de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de San Sebastián.	
	Mujeres	Hombres
Dirección de Gestión de Personas	26	9
Representación sindical Sindicatos representados: ELA, LAB, ERNE, CCOO, ESAN	8	15
Comisión de Seguridad y Salud Laboral	3	9
Herramientas de gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Gobierno • Plan Estratégico • Planes de gestión de direcciones y organismos • Cartas de servicios • Gestión de la calidad • Prevención de riesgos laborales • Seguridad e higiene • Normalización lingüística • Memorias 	

2 METODOLOGÍA

2.1 DIAGNÓSTICO

Para llevar a cabo el diagnóstico se ha recabado tanto información cuantitativa como cualitativa. La información cuantitativa se ha recopilado mediante la herramienta de gestión para la igualdad de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (2017) «Diagnóstico: indicadores de género». Esta herramienta se ha adecuado para cumplir el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Gracias a esa herramienta, los datos de la entidad y las opiniones del personal pueden traducirse en indicadores de género, que resumen el análisis de género del personal y la estrategia de la entidad. De esta manera, se muestra la realidad de la entidad con respecto a las brechas de género más significativas del ámbito empresarial.

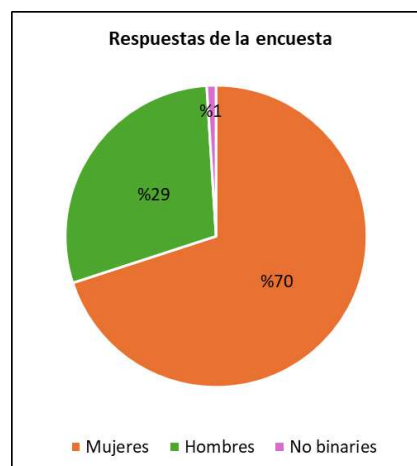


La recopilación de datos ha sido compleja; ya que, por un lado, los datos recogidos corresponden a fechas distintas y no concuerda el número de personas trabajadoras, y, por otro, no se ha podido recabar información sobre muchos de los apartados solicitados. La información que se solicita en cada apartado tiene un acceso distinto en el ayuntamiento, y no pueden explotarse estos datos de manera cruzada; además, en muchas ocasiones estos datos no se encuentran desagregados por sexo.

2.2 ENCUESTA

La han respondido 195 personas: 137 mujeres (70 %), 56 hombres (% 29) y dos personas no binarias (1 %). La distribución por sexos de las respuestas de la encuesta es muy dispar en comparación con el reparto por sexos del personal, puesto que el peso de las mujeres ha sido 25 veces mayor en las respuestas de la encuesta.

Tomando en consideración las cifras manejadas por las direcciones, **han respondido el 19,2 % de mujeres y el 6,4 % de hombres que trabajan en el ayuntamiento.**



Este bajo índice de respuestas se debe, en gran parte, a la escasa respuesta por parte de las direcciones con mayor peso de plantilla: tan solo han respondido 20 personas (5 % de 400 que conforman la Dirección de Guardia Municipal (25 % de la plantilla). La Dirección de Mantenimiento y Servicios Urbanos también tiene un peso relevante en la plantilla (13 %), pero tan solo ha respondido un 5 % de quienes forman parte de su plantilla. Cabe destacar que en este último caso han respondido 4 de 13 mujeres (30,8 %), y tan solo 3 de 122 hombres (2,5 %). En el caso de la Dirección de Acción Social, que agrupa al 9 % de la plantilla, la tasa de respuesta de la encuesta también ha sido reducida (8 %).

Direcciones	Personal		Respuestas					Total
	M	H	M	%	H	%	N-B	
Alcaldía	36	32	5	13,9 %	3	9,4 %		8
Dirección de Finanzas	50	20	12	24,0 %	1	5,0 %		13
Dirección Jurídica	13	3	1	7,7 %	0	0,0 %		1
Dirección de Acción Social	113	27	9	8,0 %	2	7,4 %		11
Dirección de Urbanismo Sostenible	42	23	10	23,8 %	3	13,0 %		13
Dirección de Salud y Medio Ambiente	21	24	6	28,6 %	2	8,3 %		8
Dirección de Guardia Municipal	111	289	6	5,4 %	13	4,5 %	1	20
Dirección de Intervención y Contabilidad	16	2	2	12,5 %	0	0,0 %		2
Servicio de Educación y Promoción Social	40	3	16	40,0 %	2	66,7 %		18
Dirección de Proyectos y Obras	13	14	4	30,8 %	3	21,4 %		7
Dirección de Movilidad	59	107	20	33,9 %	8	7,5 %		28
Servicio de Euskera	15	7	8	53,3 %	3	42,9 %		11
Dirección de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos	13	122	4	30,8 %	3	2,5 %		7
Dirección de Presidencia	72	39	15	20,8 %	6	15,4 %	1	22
Dirección de Mantenimiento Urbano y Servicios	57	146	8	14,0 %	3	2,1 %		11
Dirección de Gestión Económica	15	3	3	20,0 %	0	0,0 %		3
Dirección de Coordinación de Servicios Transversales	1	2	1	100,0 %	0	0,0 %		1
Dirección de Gestión de Personas	26	9	7	26,9 %	4	44,4 %		11
Total	713	872	137	19,2 %	56	6,4 %	2	195

2.3 GRUPOS DE OPINIÓN

Hemos convocado cuatro grupos de opinión, y se ha invitado al personal a participar de manera voluntaria. Se han planteado dos grupos de mujeres, uno para el personal de puestos de trabajo/áreas masculinizadas, y el otro para el personal de puestos de trabajo/áreas feminizadas, así como otros dos grupos mixtos. Solo se ha logrado formar dos de ellos: el de mujeres en puestos/áreas masculinizadas y un grupo mixto. En total han participado 15 mujeres y 3 hombres. Además de la información lograda mediante los grupos de opinión, se han recogido las opiniones de tres mujeres trabajadoras en puestos/áreas masculinizadas, con varias preguntas para el grupo de opinión como guion.

Entre las razones expresadas para no participar se han mencionado la dificultad de participar para las personas que trabajan de cara al público, así como la falta de opciones de decidir participar de ciertos puestos.

2.4 EL PLAN

El III Plan Interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres se ha diseñado mediante las sesiones de trabajo realizadas con la Comisión de Negociación tomando en cuenta el marco normativo y programático y partiendo de los resultados logrados en el diagnóstico.



DIAGNÓSTICO



3.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

3.1.1 SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL

LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL corresponde a la concentración de mujeres y hombres en diversos sectores, actividades, puestos o funciones. La distribución se considera igualitaria en caso de que el peso de uno y otro sexo se mantenga entre el 40 y el 60 %, y la distribución será masculinizada si el peso de los hombres supone más del 60 %, y, en cambio, feminizada, si la representación de las mujeres supera el 60 %.

La plantilla del Ayuntamiento de San Sebastián está formada por 1.585 personas: 713 mujeres (45 %) y 872 hombres (55 %) **La distribución es paritaria**, similar a la de otras instituciones locales de la CAV (Eustat, 2023): El 49 % son mujeres y el 51 % hombres. Por tanto, en el Ayuntamiento de San Sebastián la representación de las mujeres es de 4 puntos menos.

CNAE: 8411 - Actividades generales de la administración pública. JE 84 (INE, 4º trimestre 2023): 45,4 % mujeres y 54,6 % hombres.

Eustat. Personal de las administraciones públicas de la CAV, por tipo de administración y sexo. 01/01/2023 Administraciones vascas, en total (mujeres: 63,8 %; hombres: 36,2 %); Instituciones locales (mujeres: 49,2 %; hombres: 50,8 %); Instituciones locales en Gipuzkoa (mujeres: 47,4 %; hombres: 52,6 %).

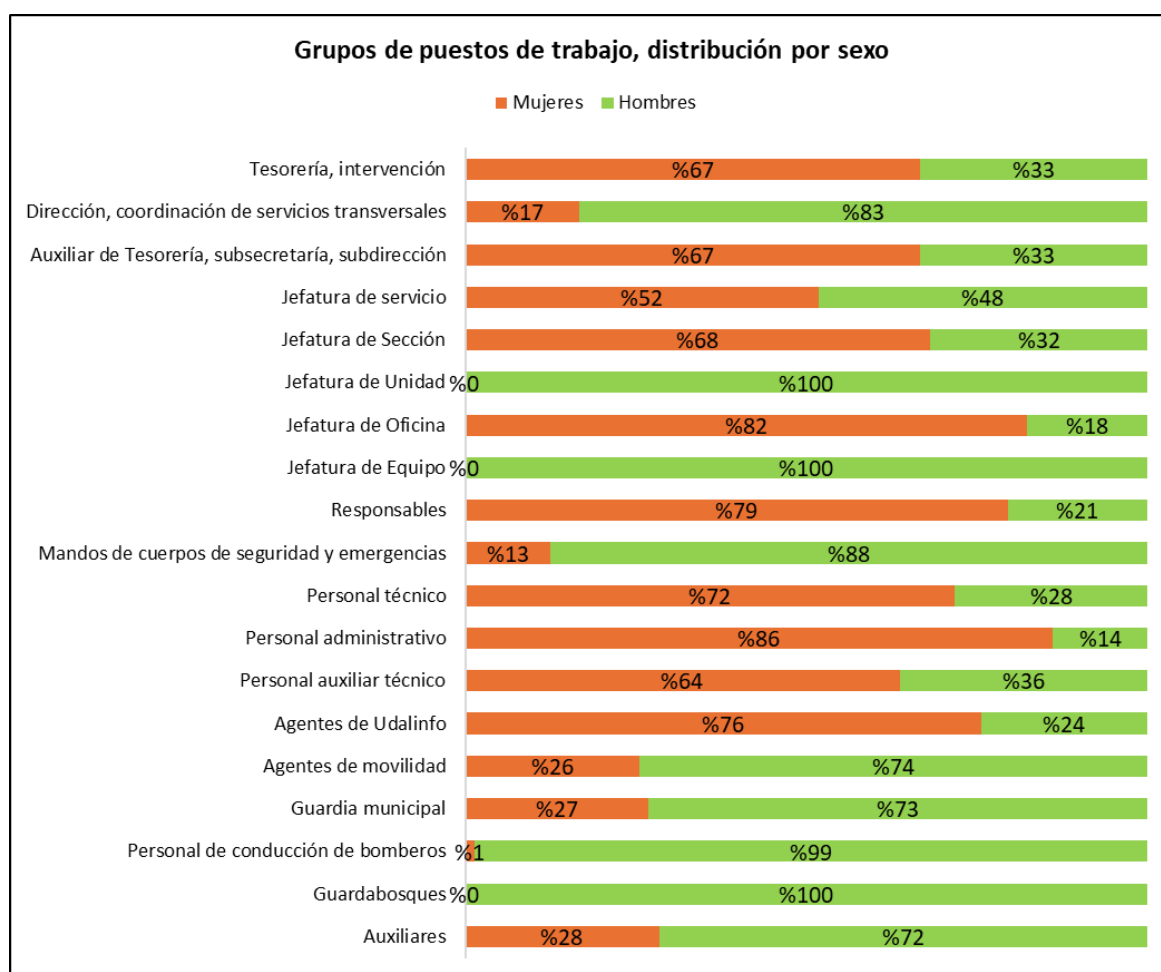
- NIVELES Y GRUPOS DE PUESTOS DE TRABAJO

La siguiente tabla resume la organización municipal por niveles y grupos de puestos de trabajos del mismo valor. Se distinguen 19 grupos, 2 en el nivel estratégico, 8 en el nivel táctico y 9 en el nivel operativo.

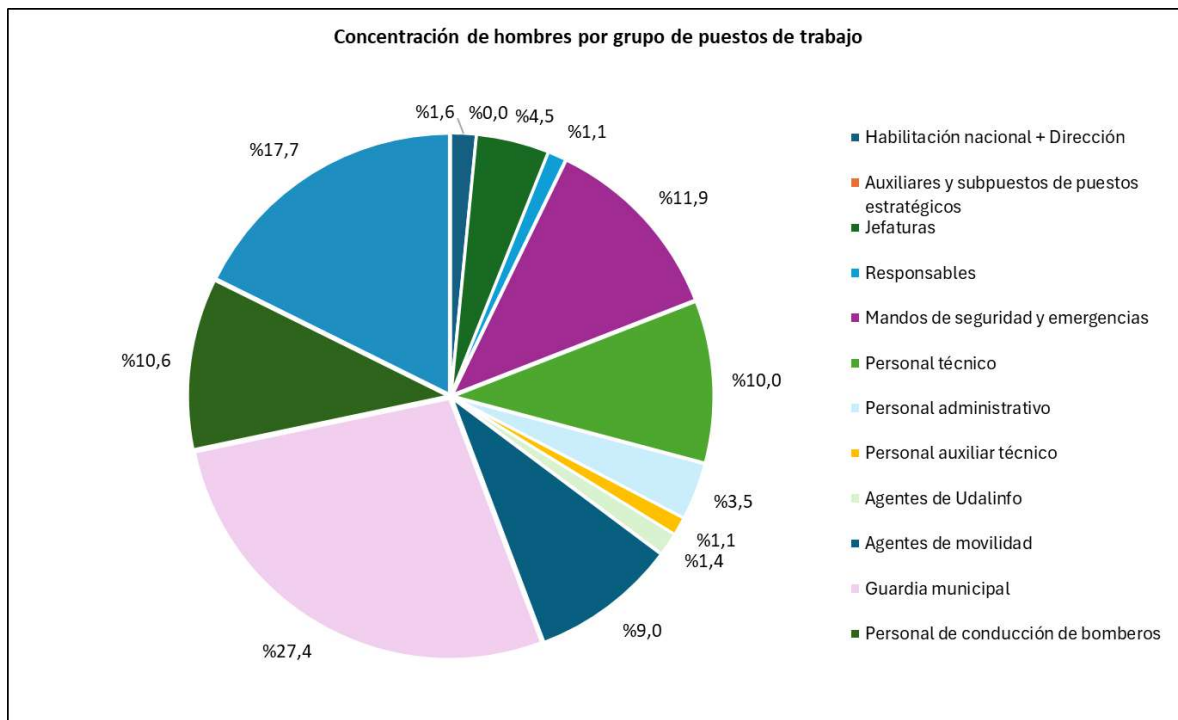
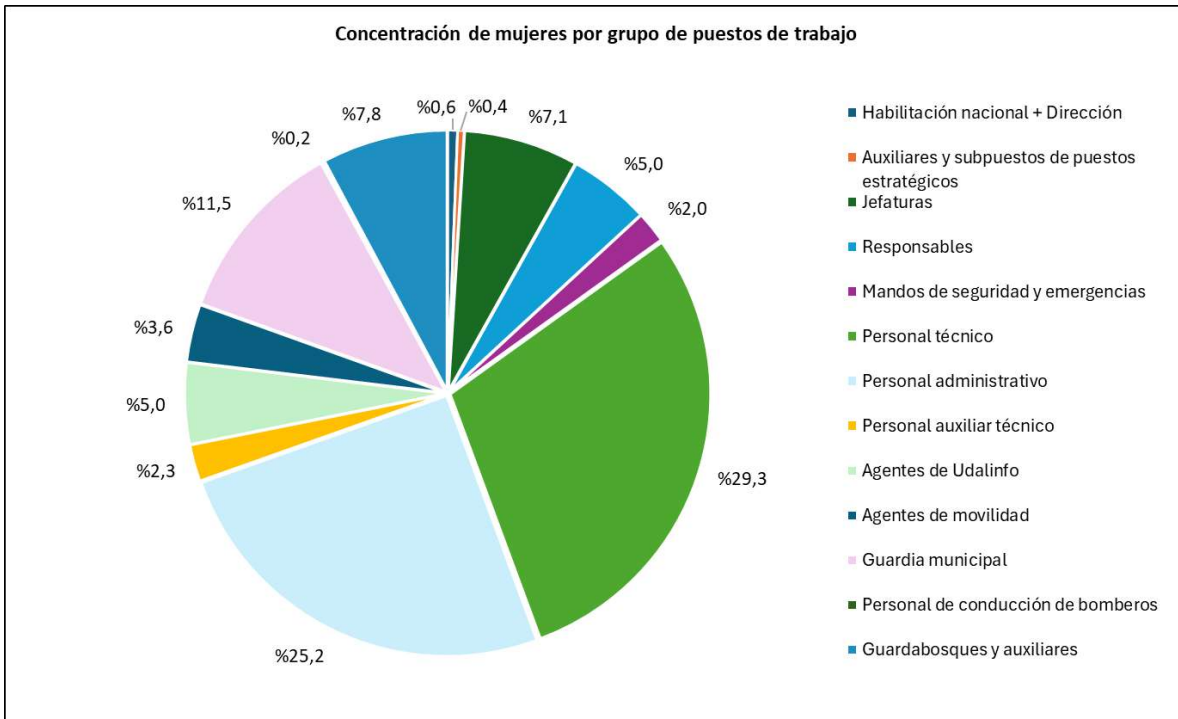
	Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO		
Puestos de habilitación nacional (Tesorería, Secretaría, Intervención)	2	1
Dirección, coordinación de servicios transversales	2	10
Subtotal del nivel operativo	4	11
NIVEL TÁCTICO		
Auxiliar de Tesorería, Subsecretaría, Subdirección	2	1
Jefaturas de servicio	15	14
Jefaturas de Sección	15	7
Jefaturas de Unidad	0	2
Jefaturas de Oficina	14	3
Jefaturas de Equipo	0	6
Responsables	31	8
Mandos de Cuerpos de Seguridad y Emergencias	12	84
Subtotal del nivel táctico	89	125
NIVEL OPERATIVO		
Personal técnico	180	71

Personal administrativo	155	25
Personal auxiliar técnico	14	8
Agentes de Udalinfo	31	10
Agentes de movilidad	22	64
Guardia Municipal	71	194
Personal de conducción de bomberos	1	75
Guardas forestales	0	4
Auxiliares	48	121
Subtotal del nivel operativo	522	572
TOTAL	615	708

En primer lugar, en lo referente a la distribución por sexos de cada puesto de trabajo (estudio entre sexos), cabe destacar que **un grupo tiene distribución paritaria, 9 tienen una distribución feminizada y la distribución de otros 9 es masculinizada**. La distribución de las jefaturas de servicio es paritaria (52 % mujeres y 48 % hombres). Los puestos de trabajo más feminizados, que cuentan con más de un 75 % de mujeres son el personal administrativo (86 % mujeres), las jefaturas de oficina (82 % mujeres), las responsables (79 % mujeres) y las agentes de Udalinfo (76 % mujeres). Los puestos más masculinizados, aquellos con más de un 75 % de hombres, sin embargo, son las jefaturas de unidad (2 hombres), y los cuatro puestos de guardabosques (todos ellos hombres), los conductores de bomberos (99 % hombres), los mandos de seguridad y emergencias (88 % hombres), y las direcciones (83 % hombres).



Un análisis interno de cada sexo muestra que las mujeres se concentran en su mayoría en los puestos de técnicas (29,3 %), administrativas (25,2 %) y guardias municipales (11,5 %). No hay ninguna mujer en las jefaturas de unidad (tan solo existen dos), en jefaturas de equipo (6 puestos) ni entre los puestos de guardabosques (4 puestos). Tan solo hay una mujer conductora de bomberos. Los hombres se concentran mayoritariamente entre guardias urbanos (27,4 %), auxiliares (17,1 %), mandos de seguridad y emergencias (11,9 %), conductores de bomberos (10,6 %) y técnicos (10,0 %). No hay ningún grupo de puestos de trabajo sin hombres.



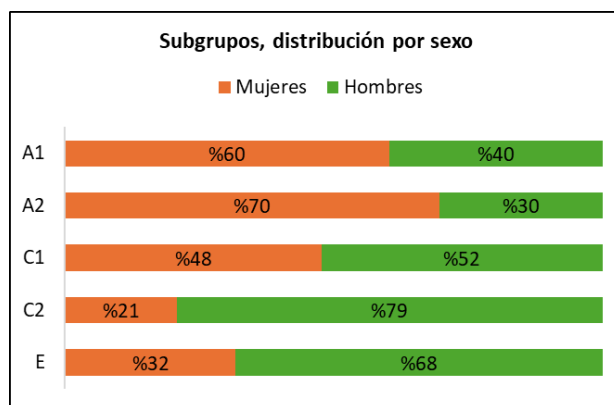
En lo referente a los bomberos, se afirma que para lograr cambios significativos la representación de las mujeres debería ser de al menos entre el 10 y el 15 %. Al mismo tiempo, se debate si no es más importante dar importancia a las áreas y puestos de trabajo feminizados más que priorizar la entrada de mujeres en los puestos y áreas masculinizados, ya que su cultura no ha cambiado y resultan duros para las mujeres.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL			
Equilibrio de presencia, según grupos de puestos de trabajo	% actual de mujeres por grupo	Evolución del % en los últimos 4 años	% de mujeres en el grupo en esta institución
Puestos de habilitación nacional	67 %		0,3 %
Dirección, coordinación de servicios transversales	17 %		0,3 %
Auxiliar de Tesorería, Subsecretaría, Subdirección	67 %		0,3 %
Jefaturas de servicio	52 %		2,4 %
Jefaturas de Sección	68 %		2,4 %
Jefaturas de Unidad	0 %		0,0 %
Jefaturas de oficina	82 %		2,3 %
Jefaturas de Equipo	0 %		0,0 %
Responsables	79 %		5,0 %
Mandos de Cuerpos de Seguridad y Emergencias	13 %		2,0 %
Personal técnico	72 %		29,3 %
Personal administrativo	86 %		25,2 %
Personal auxiliar técnico	64 %		2,3 %
Agentes de Udalinfo	76 %		5,0 %
Agentes de movilidad	26 %		3,6 %
Guardia Municipal	27 %		11,5 %
Personal de conducción de bomberos	1 %		0,2 %
Guardas forestales	0 %		0,0 %
Auxiliares	28 %		7,8 %

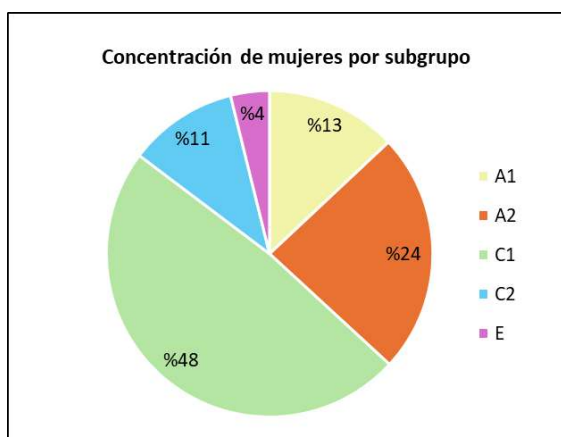
- SUBGRUPOS DE CLASIFICACIÓN

	31/12/2023		31/12/2016	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
A1	91	60	69	56
A2	167	73	140	73
C1	339	371	321	394
C2	76	290	53	273
M	27	58	16	53
Total	700	852	599	849

Al analizar la segregación por subgrupos de clasificación, observamos una distribución paritaria en el subgrupo A1 (60 % mujeres; 40 % hombres), y en el subgrupo C1 (48 % mujeres; 52 % hombres). En el subgrupo A2 la distribución es feminizada, ya que la presencia de las mujeres es del 70 %; y en los subgrupos C2 y E la distribución es masculinizada, puesto que la presencia de los hombres es del 79 % y del 68 %, respectivamente.



Si estudiamos la concentración de hombres y mujeres por subgrupos de clasificación, casi la mitad de las mujeres (48 %) se concentra en el subgrupo C1. También es el subgrupo que más hombres concentra, el 44 %, exactamente. Entre las mujeres, el siguiente subgrupo más numeroso es el A2 (24 %), y entre los hombres, sin embargo, el C2 (34 %).



SEGREGACIÓN HORIZONTAL			
Equilibrio de presencia por subgrupos	% actual de mujeres por subgrupo	Evolución del % en los últimos 4 años	% de mujeres en el subgrupo en esta institución
A1	60 %	5	13 %
A2	70 %	4	24 %
C1	48 %	3	48 %
C2	21 %	5	11 %
M	32 %	9	4 %

- PUESTOS DE TRABAJO Y SUBGRUPOS DE CLASIFICACIÓN

Cabe mencionar lo siguiente tras cruzar los grupos de puestos de trabajo y los subgrupos de clasificación:

- En las jefaturas de servicios, el 73 % de las mujeres y el 57 % de los hombres es A1; el resto es A1/A2.

- En las jefaturas de sección, el 40 % de las mujeres y el 14,5 % de los hombres son A1. La mayoría de hombres son A2, el 71 %; mientras que tan solo el 27 % de las mujeres lo son. El 33 % de las mujeres son A1/A2, y un hombre es A2/C1.
- Todas las jefaturas de oficina son C1, menos el hombre A2.
- El personal responsable es diverso: A1, A1/A2, A2, C1, C2. Las mujeres se concentran mayormente en el subgrupo A2 (68 %), y los hombres se reparten más entre clasificaciones.
- En los mandos de seguridad y emergencias, la mayoría de hombres y mujeres son C1, el 58 % y el 68 %, respectivamente.
- En lo que respecta al personal técnico, el 64 % de las mujeres y el 56 % de los hombres son A2, el 32 % de las mujeres y el 37 % de los hombres son A1, y el resto son A1/A2.
- El personal laboral también tiene varias categorías: C1, C1/C2, C2, C2/E, E. El 58 % de las mujeres trabajadoras y el 64 % de los trabajadores es C2, así como el 31 % de la totalidad de mujeres y hombres.

		Mujeres		Hombres	
NIVEL ESTRATÉGICO					
Puestos de habilitación nacional (Tesorería, Secretaría, Intervención)	A1	2		2	
Dirección, coordinación de servicios transversales	A1	2		9	
Subtotal del nivel operativo		4		11	
NIVEL TÁCTICO					
Auxiliar de Tesorería, Subsecretaría, Subdirección	A1	1		1	
	A1/A2	1		0	
Jefaturas de servicio	A1	11	73 %	8	57 %
	A1/A2	4	27 %	6	43 %
Jefaturas de Sección	A1	6	40 %	1	14,5 %
	A1/A2	5	33 %	0	0,0 %
	A2	4	27 %	5	71 %
	A2/C1	0	0,0 %	1	14,5 %
Jefaturas de Unidad	A1	0		2	
Jefaturas de Oficina	C1	14	100 %	2	0 %
	A2	0	0 %	1	100 %
Jefaturas de Equipo	C2	0		6	
Responsables	A1	3	10%	1	13 %
	A1/A2	1	3 %	0	0 %
	A2	21	68 %	2	25 %
	C1	6	19 %	3	38 %
	C2	0	0 %	2	25 %
Mandos de Cuerpos de Seguridad y Emergencias	A1	1	8 %	2	2 %
	A2	2	17 %	3	4 %
	C1	7	58 %	57	68 %
	C2	2	17 %	22	26 %
NIVEL OPERATIVO					
Personal técnico	A1	57	32 %	26	37 %
	A1/A2	8	4 %	5	7 %

	A2	115	64 %	40	56 %
Personal administrativo	C1	155		25	
Personal auxiliar técnico	C1	14		8	
Agentes de Udalinfo	C1	31		10	
Agentes de movilidad	C2	22		64	
Guardia Municipal	C1	71		194	
Personal de conducción de bomberos	C2	1		75	
Guardas forestales	C2	0		4	
Auxiliares	C1	1	2 %	2	2 %
	C1/C2	0	0 %	1	1 %
	C2	28	58 %	77	64 %
	C2/E	4	8 %	4	3 %
	M	15	31 %	37	31 %

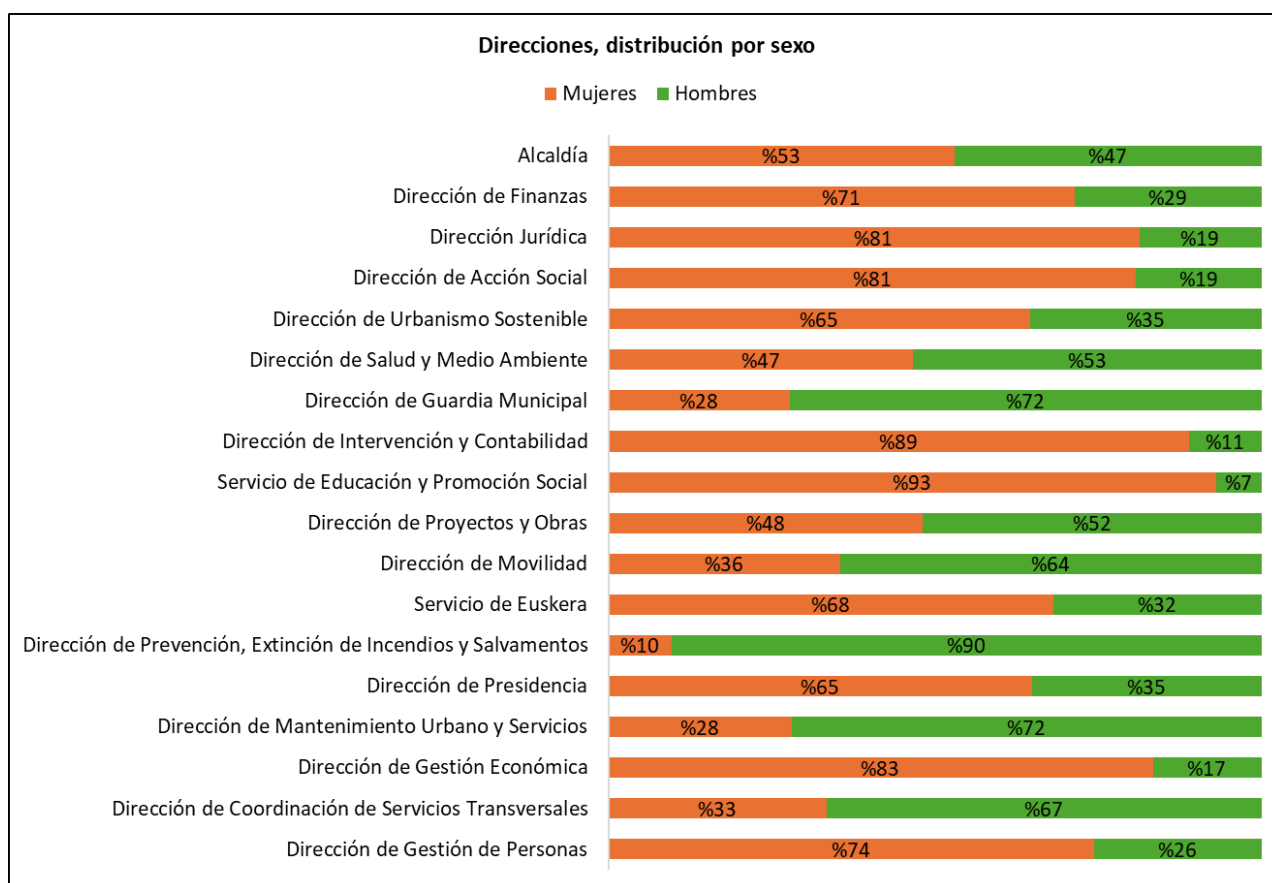
- ORGANIZACIÓN: DIRECCIONES

En cuanto a la organización, el ayuntamiento se divide en 18 direcciones.

	31/12/2023		31/12/2016	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alcaldía	36	32	29	30
Dirección de Finanzas	50	20	59	27
Dirección Jurídica	13	3	11	3
Dirección de Acción Social	113	27	104	25
Dirección de Urbanismo Sostenible	42	23	52	22
Dirección de Salud y Medio Ambiente	21	24	16	24
Dirección de Guardia Municipal	111	289	72	319
Dirección de Intervención y Contabilidad	16	2	12	3
Servicio de Educación y Promoción Social	40	3	56	40
Dirección de Proyectos y Obras	13	14	13	18
Dirección de Movilidad	59	107	44	93
Servicio de Euskera	15	7	15	8
Dirección de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos	13	122	7	113
Dirección de Presidencia	72	39	85	37
Dirección de Mantenimiento Urbano y Servicios	57	146	29	29
Dirección de Gestión Económica	15	3	0	0
Dirección de Coordinación de Servicios Transversales	1	2	0	0
Dirección de Gestión de Personas	26	9	0	0
Total	713	872	604	863

La Guardia Municipal es la dirección con mayor plantilla, ya que cuenta con 400 personas, es decir, un 25,2 % de la plantilla total. Le siguen, con más de un 10 % de la plantilla, la Dirección de Mantenimiento Urbano y Servicios (12,8 %) y Movilidad (10,5 %). En el otro extremo se encuentran las direcciones más pequeñas: Coordinación de Servicios Transversales, formada por 3 personas (0,2 %), la Dirección Jurídica, con 16 personas (1 %), y la Dirección de Gestión Económica y el Servicio de Euskera, con 18 personas cada una (1,1 %).

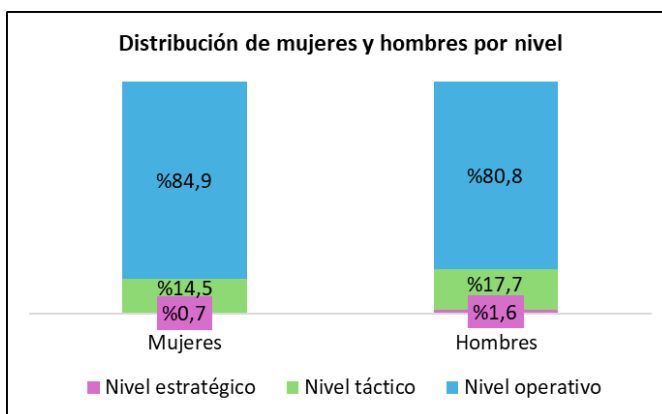
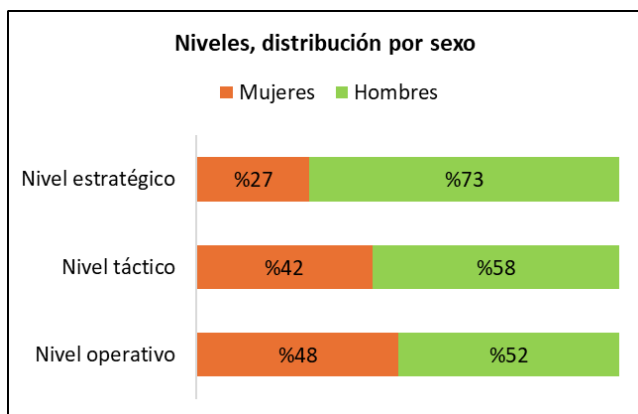
En lo referente a la distribución por sexo, 3 de las 18 direcciones tienen una distribución paritaria: Alcaldía, Salud y Medio Ambiente, y Proyectos y Obras, que acumulan un 8,8 % de la plantilla. La distribución de 10 de las direcciones es feminizada: Finanzas; Jurídica; Acción Social; Urbanismo Sostenible, Intervención y Contabilidad; Promoción Social y Educación; Euskera; Presidencia; Gestión Económica; Gestión de Personas – que suponen un 33,9 % de la plantilla–. Y 5 direcciones tienen una distribución masculinizada: Guardia Municipal; Movilidad; Prevención, Extinción de Fuegos y Salvamentos; Mantenimiento Urbano y Servicios; Coordinación de Servicios Transversales –que concentran un 57,2 % de la plantilla–.



SEGREGACIÓN HORIZONTAL			
Equilibrio de presencia, por direcciones	% actual de mujeres por dirección	Evolución del % en los últimos 4 años	% de mujeres en la dirección en esta institución
Alcaldía	53 %	4	5%
Dirección de Finanzas	71 %	3	7 %
Dirección Jurídica	81 %	3	2 %
Dirección de Acción Social	81 %	0	16 %
Dirección de Urbanismo Sostenible	65 %	6	6 %
Dirección de Salud y Medio Ambiente	47 %	7	3 %
Dirección de Guardia Municipal	28 %	9	16 %
Dirección de Intervención y Contabilidad	89 %	9	2 %
Servicio de Educación y Promoción Social	93 %	35	6 %
Dirección de Proyectos y Obras	48 %	6	2 %
Dirección de Movilidad	36 %	3	8 %
Servicio de Euskera	68 %	3	2 %
Dirección de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos	10%	4	2 %
Dirección de Presidencia	65 %	5	10%
Dirección de Mantenimiento Urbano y Servicios	28 %	6	8 %
Dirección de Gestión Económica	83 %		2 %
Dirección de Coordinación de Servicios Transversales	33 %		0 %
Dirección de Gestión de Personas	74 %		4 %

LA SEGREGACIÓN VERTICAL corresponde a la distribución jerárquica por sexos de los puestos de responsabilidad.

	Mujeres	Hombres
Nivel estratégico	4	11
Nivel táctico	89	125
Nivel operativo	522	572



La distribución por sexos de niveles muestra una distribución paritaria en el nivel operativo y el nivel táctico, y una distribución masculinizada del nivel estratégico, entre los que aumenta la presencia de los hombres: nivel operativo (52 %), nivel táctico (58 %), nivel estratégico (73 %).

Un análisis interno en términos relativos refuerza esa imagen: un 0,7 % de las mujeres ostentan puestos del nivel estratégico, frente a un 1,7 % de los hombres; y un 14,5 % de mujeres se sitúan en el nivel técnico, mientras que entre los hombres el porcentaje asciende al 17,7 %. Eso significa que la tasa relativa mujeres/hombres es de 0,79. Es decir, por cada hombre que ocupa un puesto en los niveles estratégico y táctico hay 0,79 mujeres en esos niveles.

- NIVEL ESTRATÉGICO

	Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO		
Puestos de habilitación nacional (Tesorería, Secretaría, Intervención)	2	1
Dirección, coordinación de servicios transversales	2	10
Subtotal del nivel operativo	4	11

El nivel estratégico lo componen 4 mujeres y 11 hombres. Los puestos de habilitación nacional (Tesorería, Secretaría, Intervención) los ocupan dos mujeres y un hombre, lo cual supone un gran cambio con anteriores diagnósticos, puesto que hasta la fecha los tres se encontraban ocupados por hombres. Los puestos de dirección y de coordinación de servicios transversales son puestos de nombramiento político, que están ocupados principalmente por hombres: 10 hombres y 2 mujeres. Esto es un aspecto destacado por las personas que han participado en este proceso.

- NIVEL TÁCTICO

NIVEL TÁCTICO	Mujeres	Hombres
Auxiliar de Tesorería, Subsecretaría, Subdirección	2	1
Jefaturas de servicio	15	14
Jefaturas de Sección	15	7
Jefaturas de Unidad	0	2
Jefaturas de Oficina	14	3
Jefaturas de Equipo	0	6
Responsables	31	8
Mandos de Cuerpos de Seguridad y Emergencias	12	84
Subtotal del nivel táctico	89	125

El nivel táctico lo componen 89 mujeres y 125 hombres. Las mujeres se concentran entre las personas responsables (35 %), las jefaturas de servicio (17 %) y las jefaturas de oficina (16 %). Los hombres se concentran en los mandos de seguridad y emergencias (67 %) y en los puestos de jefatura de servicios (11 %). Dos jefaturas de servicio son puestos de nombramiento político: la jefatura del Servicio de Euskera y la jefatura del Servicio de Promoción Social y Educación. Una la ocupa una mujer, y la otra, un hombre.

- ÓRGANOS REPRESENTATIVOS

Órganos políticos

	Mujeres	Hombres
Junta de Gobierno Local	3	7
Pleno	12	15

En cuanto a la presencia de mujeres y hombres en los órganos representativos del ayuntamiento, el Pleno tiene una distribución paritaria: el 44 % son mujeres y el 56 % hombres; sin embargo, la Junta de Gobierno muestra una distribución masculinizada: el 30 % son mujeres y el 70 % son hombres.

Comité de Personal

	Mujeres	Hombres
ELA	4	4
LAB	3	4
CCOO	1	2
ERNE	0	3
ESAN	0	2
Total	8	15

8 mujeres (35 %) y 15 hombres (65 %) pertenecientes a los sindicatos ELA, LAB, CCOO, ERNE y ESAN representan actualmente al personal. La distribución es masculinizada, y la presencia de los hombres es 10 puntos mayor que la de la plantilla.

Comisión de Seguridad y Salud

	Mujeres	Hombres
Ayuntamiento	1	5
Sindicatos	2	4

Se trata de un órgano paritario de la empresa y la representación sindical, compuesto por 6 representantes municipales y 6 representantes sindicales. Hoy en día (07/08/2024) los miembros con voz y voto en la Comisión de Seguridad y Salud son 3 mujeres y 9 mujeres.

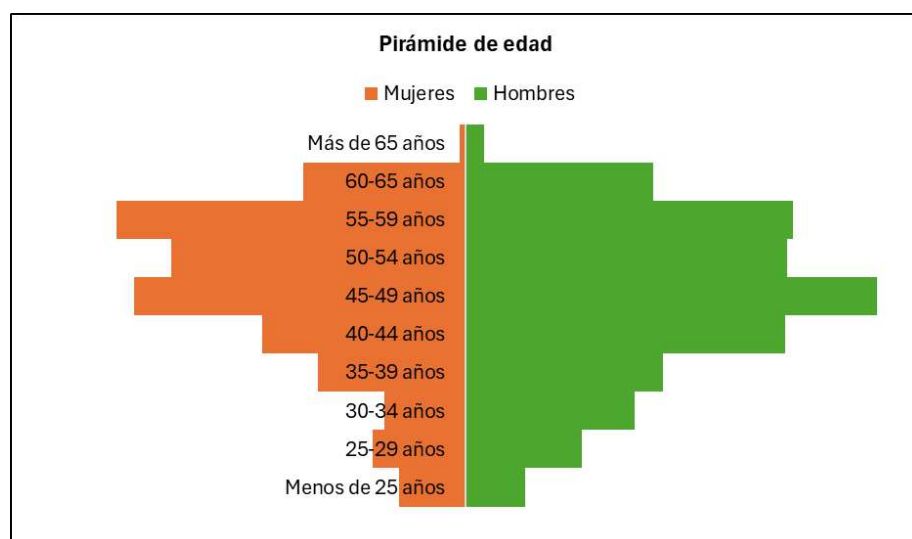
SEGREGACIÓN VERTICAL	% de puestos de trabajo del nivel estratégico ocupados por mujeres	27 %
	Evolución del % en los últimos 4 años	---
	% de puestos de trabajo del nivel táctico ocupados por mujeres	42 %
	Evolución del % en los últimos 4 años	---
	Tasa relativa de éxito de mujeres/hombres, en comparación de los niveles estratégico y táctico con el total de personal	0,79
	% de mujeres en los órganos de representación sindical	35 %
	% de mujeres en la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de San Sebastián	30 %
	% de mujeres del Pleno del Ayuntamiento de San Sebastián	44 %
	% de mujeres en puestos de nombramiento libre (Coordinación de Servicios Transversales, Direcciones y dos jefaturas de servicio).	21 %

3.1.2 DIVERSIDAD

La edad media de las mujeres y los hombres del ayuntamiento es elevada: 47 años entre las mujeres y 46 entre los hombres. El 68 % de las mujeres y el 65 % de los hombres se concentran en la franja entre los 40 y los 60 años.

Toda la plantilla tiene nacionalidad española, puesto que es un requisito para el acceso. A pesar de tenerla, no se recogen datos del origen, pero podría afirmarse que la mayoría son personas guipuzcoanas y de raza blanca. En lo referente al origen, puede afirmarse que la mayoría del personal municipal cuenta con una red comunitaria bastante estable. Asimismo, un gran porcentaje de las mujeres trabajadoras son vascoparlantes, ya que la mayoría de puestos de trabajo requiere algún nivel de euskera. La gran mayoría tiene una diversidad funcional normalizada.

	Mujeres	Hombres
Menores de 25 años	33	29
25-29 años	46	57
30-34 años	40	83
35-39 años	73	97
40-44 años	100	157
45-49 años	163	202
50-54 años	145	158
55-59 años	172	161
60-65 años	80	92
Más de 65 años	3	9



	Mujeres	Hombres
Personal con discapacidad	16	17

En principio, no se conocen salvo las plazas. En estos momentos, existen 4 plazas con discapacidad intelectual (4 hombres) y 8 personas administrativas con algún tipo de discapacidad (5 mujeres y 3 hombres). En todas las alertas públicas sobre los puestos de trabajo se reserva un 7 % a personas con discapacidad.

Según los datos de medicina de empresa, a 7 de agosto del 2024 33 personas tenían alguna discapacidad: 16 mujeres y 17 hombres.

Equilibrio por EDAD	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres menores de 25 años	1,39
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres de entre 25 y 34 años	0,75
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres de entre 35 y 50 años	0,90
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres mayores de 50 años	1,16
Equilibrio por ORIGEN	Tasa de presencia relativa de mujeres/hombres de origen extranjero en los niveles estratégico y táctico	<i>No se conoce esta información</i>
	Tasa de presencia relativa de mujeres/hombres de origen extranjero en el nivel operativo	
	% de mujeres extranjeras	
Equilibrio por DIVERSIDAD FUNCIONAL	Tasa de presencia relativa de mujeres/hombres con discapacidad en el nivel estratégico	<i>No hay</i>
	Tasa de presencia relativa de mujeres/hombres con discapacidad en el nivel táctico	<i>No hay</i>
	Tasa de presencia relativa de mujeres/hombres con discapacidad en el nivel operativo	1,15
	% de mujeres con discapacidad	48,5 %

3.1.3 RESPONSABILIDADES DE CUIDADOS

No disponen de datos extraíbles.

3.1.4 NIVEL DE ESTUDIOS Y FORMACIÓN SOBRE IGUALDAD

No conocen el nivel educativo del personal, tan solo el nivel educativo o la titulación exigida para el puesto de trabajo.

3.1.5 ANTIGÜEDAD

No existen datos desagregados por sexo

3.1.6 SUBCONTRATACIONES

Entre otros, se subcontratan los siguientes servicios: la limpieza de edificios, la limpieza callejera, las brigadas, el servicio de asistencia domiciliaria, el mantenimiento, etcétera. A pesar de que no esté disponibles los datos sobre las mujeres y los hombres que trabajan mediante empresas subcontratadas, la segregación horizontal es una realidad patente.

Resultaría interesante, además de disponer de los datos desagregados por sexos, poder estudiarlos también desde la perspectiva de la interseccionalidad.

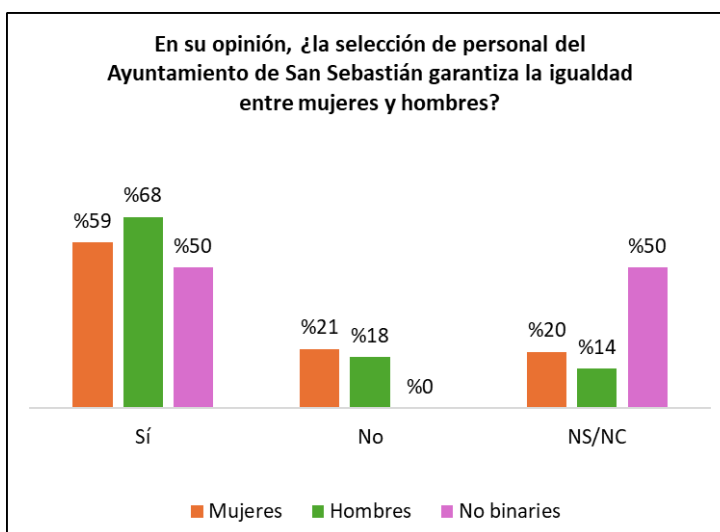
3.2 LA SITUACIÓN CON RESPECTO A LAS PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO

3.2.1 ACCESO AL EMPLEO

Durante los últimos 4 años, 5 mujeres (31 %) y 11 hombres (69 %) han accedido al nivel estratégico. No existen datos disponibles sobre acceso al resto de los grupos de trabajo segregados por sexo.

La mayoría de las personas que ha respondido la encuesta piensa que los procesos de selección garantizan la igualdad de oportunidades a la hora de lograr empleo, ya que así lo afirman el 59 % de mujeres, el 68 % de los hombres y 1 de las 2 personas no binarias.

Sin embargo, también se han recogido varias sugerencias. En lo referente a las oposiciones de bombero, se ha expresado la necesidad de repensar las pruebas físicas, puesto que se consideran bastante discriminatorias para las mujeres las pruebas de la cuerda de 6 metros y la de las dominadas de la última oposición, y no se consideran muy acordes al trabajo. Se han solicitado unas pruebas que estén más ligadas al trabajo, que sean más adecuadas y garanticen más la igualdad. También se ha sugerido que se anime a las mujeres a presentarse a ciertos puestos al publicar los anuncios. Un hombre ha expresado que algunos procesos de selección favorecen a las mujeres.



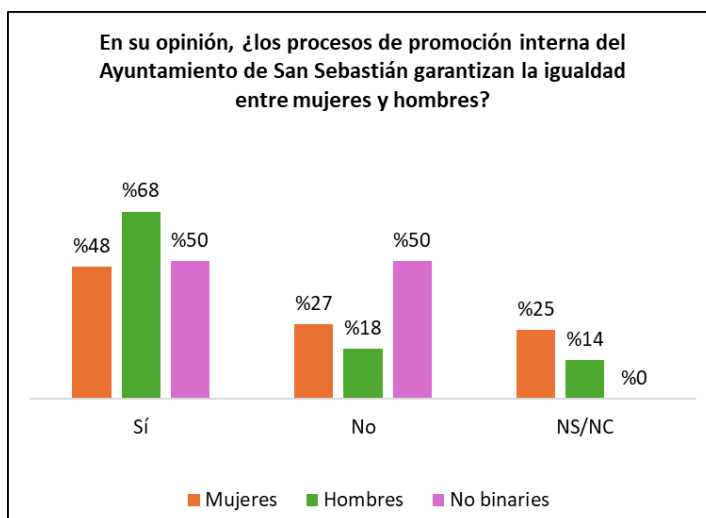
Se ha debatido sobre la existencia de distintos baremos en ciertas pruebas físicas, y se ha mencionado que no son tan conocidos los baremos con menor puntuación para hombres en las pruebas de elasticidad.

ACCESO AL EMPLEO	% de mujeres que han accedido al empleo en los últimos 4 años	No hay información		
	ENCUESTA	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIES
	% de personas que considera que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	59 %	68 %	50%

3.2.2 PROMOCIÓN

No existe la opción de extraer datos sobre promoción segregados por sexos de los últimos 4 años.

En la encuesta, en lo referente a la promoción, la proporción de hombres que afirma que se garantiza la igualdad es la misma que en la pregunta sobre la selección. En el caso de las mujeres, el porcentaje baja al 48 %, por lo que existe una diferencia de 20 puntos entre ambas preguntas.



En cuanto a la Guardia Municipal, afirman que en las oposiciones para agente común organizados desde Arkaute la igualdad está más garantizada que en las oposiciones internas gestionadas por el ayuntamiento. En cuanto a la oposición, se comparte lo siguiente: por un lado, que correr 1.000 metros para un trabajo de oficina puntúa mucho más que una carrera universitaria, y, por otro, que en la prueba de correr había 3 mujeres de entre 80 personas en total, y se organizaban 3 tandas. Las mujeres solicitaron participar en la misma tanda, por la ventaja que proporciona correr en grupo en lugar de hacerlo solas. A pesar de haberlo solicitado, se denegó esta opción.

Por lo general, se cuestiona el equilibrio entre las pruebas físicas y el trabajo del puesto. También se cuestiona la necesidad de realizar pruebas de nado para ser agente de tráfico, así como la necesidad de que el personal de oficio deba correr en arena, más aún cuando después no se realiza ningún seguimiento de la forma física del personal. En cuanto a los procesos de promoción, se destaca que en ocasiones no se ha respetado el tiempo necesario de recuperación tras el embarazo. Asimismo, resulta llamativo que muchos hombres hayan exigido que las pruebas físicas tengan mayor valor.

En la encuesta también se relata la situación discriminatoria de una guardia municipal. Al parecer, en lugar de nombrar oficial a una mujer en comisión de servicios, se ha esperado a que el agente que ocupaba un puesto de trabajo anterior a ella en la bolsa de trabajo firmara el puesto de suboficial el 17/06/2024 para solicitar el departamento de personal de la Guardia Municipal la provisión de las dos comisiones de servicio vacantes de oficial el 18/06/2024. Las dos plazas de oficial se encontraban vacantes desde 2023, y no hay ninguna mujer en los 7 puestos de oficial. La agente presentó escritos para exigir provisión en tiempo y forma, pero no se le dio solución alguna.

Se han recogido varias reflexiones y propuestas sobre promoción. Por ejemplo, la equiparación de las opciones de promoción de las áreas históricamente feminizadas y aquellas que no lo han sido; es decir, equiparar las áreas sociales con aquellas de urbanismo o con áreas más científicas, y ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas (equiparando los niveles de los puestos de trabajo) o fomentar y facilitar la movilidad entre puestos de trabajo y no castigar a las mujeres y los hombres que adoptan medidas de conciliación.

ACCESO A PUESTOS DE TRABAJO DEL NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO	% de mujeres que han accedido a puestos del nivel estratégico los últimos 4 años	31 %		
	% de mujeres que han estado en procesos de promoción interna para puestos del nivel estratégico los últimos 4 años	No hay información		
	% de mujeres que han accedido a puestos del nivel táctico los últimos 4 años	No hay información		
	% de mujeres que han estado en procesos de promoción interna para puestos del nivel táctico los últimos 4 años	No hay información		
	ENCUESTA	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIES
	% de personas que considera que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	48 %	68 %	50%

3.2.3 SALIDAS

Razón	Mujeres	Hombres
Ceses	50	133
Renuncias	50	33
Jubilaciones	19	33

En cuanto a las salidas de 2024, 183 corresponden a ceses, 86 a renuncias y 52 a jubilaciones. Un 27 % de los ceses, un 60 % de las renuncias y un 60 % de las jubilaciones corresponden a mujeres.

ABANDONO DEL EMPLEO	Tasa relativa de ceses de 2024	0,46
	Tasa relativa de renuncias de 2024	1,85
	Tasa relativa de jubilaciones de 2024	0,70

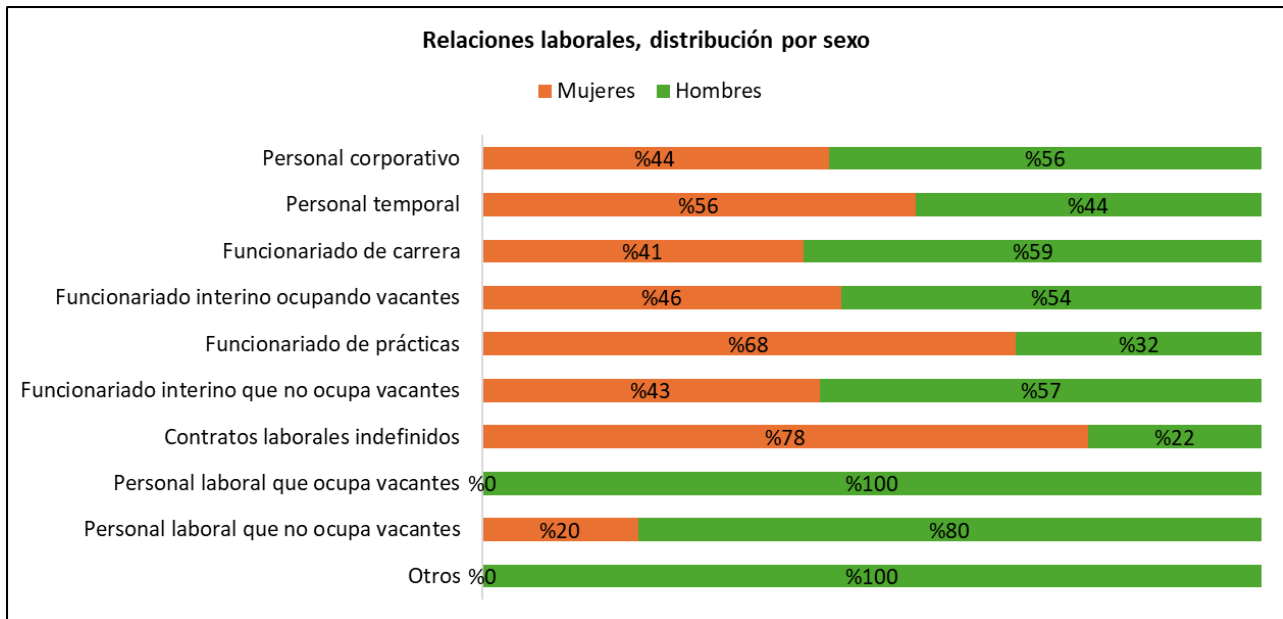
3.2.4 TIPOS DE RELACIONES LABORALES, CONTRATOS Y JORNADAS

- TIPOS DE RELACIONES LABORALES

Relación laboral	Mujeres	Hombres
Personal corporativo	12	15
Personal temporal	15	12
Funcionariado de carrera	338	481
Funcionariado interino ocupando vacantes	152	178
Funcionariado de prácticas	102	47
Funcionariado interino que no ocupa vacantes	95	124
Contratos laborales indefinidos	7	2
Personal laboral que ocupa vacantes	0	3

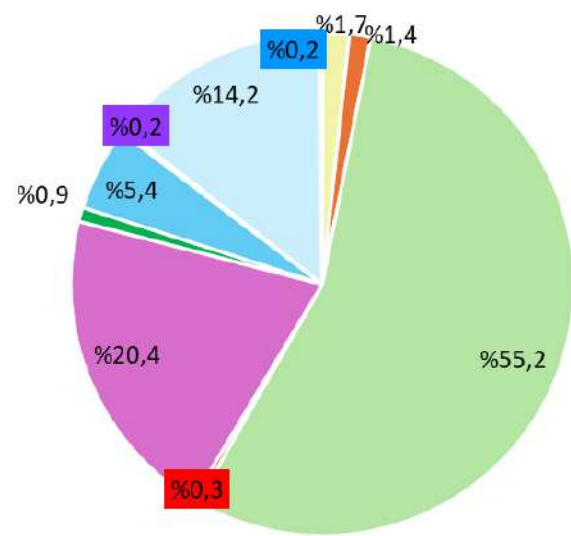
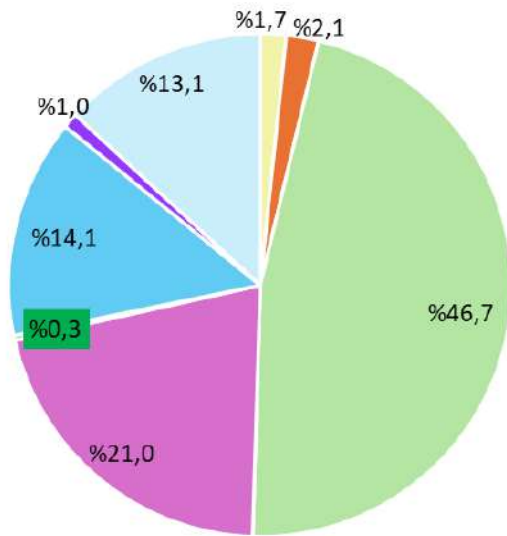
Personal laboral que no ocupa vacantes	2	8
Otros	0	2
Total	723	872

En lo referente a las relaciones laborales, la mayoría del personal (el 94,4 % de las mujeres y el 95,2 % de los hombres) se concentran en 4 tipos de relaciones laborales: el funcionariado de carrera (el 46,7 % de las mujeres y el 55,2 % de los hombres), el funcionariado interino que ocupa vacantes (el 21,0 % de las mujeres y el 20,4 % de los hombres), el funcionariado de prácticas (el 14,1 de las mujeres y el 5,4 % de los hombres) y el funcionariado interino que no ocupa vacantes (el 14,2 % de los hombres y el 13,1 % de las mujeres).



Concentración de mujeres por tipo de relación laboral

Concentración de hombres por tipo de relación laboral



- Personal corporativo
- Personal temporal
- Funcionariado de carrera
- Funcionariado interino ocupando vacantes
- Funcionariado de prácticas
- Funcionariado interino que no ocupa vacantes
- Contratos laborales indefinidos
- Personal laboral que ocupa vacantes
- Personal laboral que no ocupa vacantes
- Otros

La mayoría del personal, 709 mujeres (99 %) y 847 hombres (97 %) trabaja a jornada completa.

Por último, no hay datos sobre los tipos de horarios de mujeres y hombres. Existen muchas tipologías de horarios, y no está recogido qué tipo de horarios utilizan las mujeres y los hombres.

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con contrato temporal	1,50
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con jornada parcial	No hay información
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con jornada variable	No hay información
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con relación laboral de funcionariado	0,99

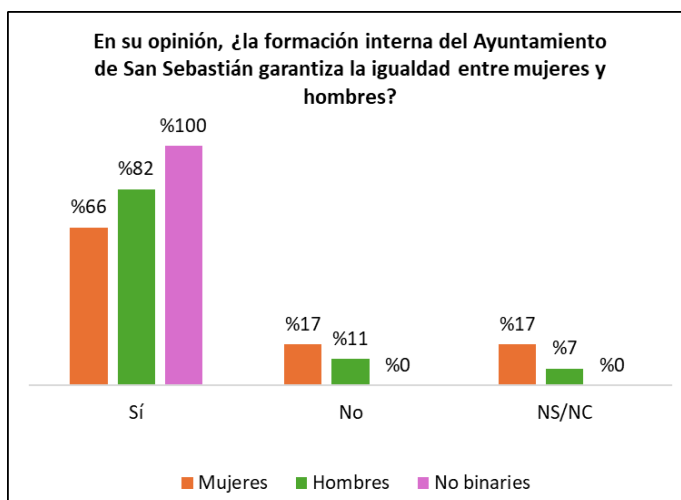
3.2.5 FORMACIÓN INTERNA

	Mujeres	Hombres
PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN		
El último año	434	416
El año pasado	402	421
HORAS DE FORMACIÓN		
Cantidad media de horas de formación impartidas en 2023/Personas formadas	5.830	
CURSOS REALIZADOS EN 2023 Y PARTICIPANTES		
Personas que recibieron ayudas económicas para acudir a cursos de formación externos (másteres, posgrados, etcétera).	14	7
Participantes en planes de desarrollo profesional	No hay	
Personas que han recibido formación para adecuarse a cambios del puesto de trabajo	No hay	
Personas que reciben formación sobre competencias fundamentales (informática, gestión del tiempo, liderazgo...)	No hay	
Permisos para presentarse a exámenes	Quien lo solicite	
Personas que han cambiado su jornada común para acudir a cursos de formación	No es necesario	

En 2023 850 personas recibieron formación, 434 mujeres y 416 hombres; ha de tomarse en consideración que no tienen por qué ser personas distintas, porque puede haber personal que haya participado en más de una ocasión. Aquel año se recibieron 5.830 horas de formación, es decir, una media de 6,9 horas por persona. No se conoce el dato desagregado por sexo, ni tampoco si las formaciones tuvieron lugar en horas de trabajo o fuera de ellas.

El 82 % de los hombres y el 66 % de las mujeres que respondieron la encuesta expresó que en su opinión la formación interna garantiza la igualdad; existe una diferencia de 16 puntos entre ambos.

El apartado de formación sobre igualdad se divide en dos: por un lado, tenemos la formación sobre el desarrollo de políticas de igualdad, y, por otro, la formación especializada sobre violencia machista. Más concretamente, en 2023 se abordaron los siguientes temas referentes a la



igualdad: Las cláusulas de género en la contratación pública y las subvenciones, la interseccionalidad, la integración de diversas perspectivas en las áreas sociales y de educación. En cuanto a la violencia, se abordó la autodefensa feminista y se han fomentado las intervenciones para la mejora de la atención a mujeres en procesos de violencia machista, transformando la perspectiva desde la interseccionalidad mujer/madre.

Los perfiles del personal que recibe formación dependen del tema; y, por ejemplo, en el ámbito de la violencia, la formación se centra en el área del trabajo social y de la Guardia Municipal. La formación sobre cláusulas,

sin embargo, la ha recibido el personal técnico superior, así como el personal TAG y el de asesoría jurídica. El tema de la interseccionalidad se ha dirigido especialmente al personal que diseña y ejecuta proyectos de juventud y sociales.

Varias personas han propuesto la introducción de formación sobre igualdad y violencia para el Plan de Igualdad. Cabe subrayar que, en virtud del artículo 18 de la Ley de Igualdad, para que un plan de formativo sea adecuado se debe diseñar y ejecutar un plan detallado sobre las funciones y las responsabilidades del funcionariado.

FORMACIÓN INTERNA	% de mujeres que recibieron formación en 2023	51 %		
	ENCUESTA	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIES
	% de personas que considera que la formación interna garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	66 %	82 %	100 %

3.2.6 POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN

Esta tabla recoge los salarios brutos totales medios (excepto los complementos de antigüedad) por niveles y grupos de puestos de trabajo, desagregados por sexo.

		SALARIOS BRUTOS TOTALES. MEDIA		
		Mujeres	Hombres	Diferencia
NIVEL ESTRATÉGICO				
Puestos de habilitación nacional (Tesorería, Secretaría, Intervención)	A1	132.420,98€	106.772,98€	-24,0 %
Dirección, coordinación de servicios transversales	A1	90.023,10€	92.296,29€	2,5 %
Subtotal del nivel operativo		111.222,04€	93.612,36€	-18,8 %
NIVEL TÁCTICO				
Auxiliar de Tesorería, Subsecretaría, Subdirección	A1	71.936,38€	88.086,16€	18,3 %
	A1/A2	77.895,06€	---	---
	Subtotal	74.915,72€	88.086,16€	11,6 %
Jefaturas de servicio	A1	72.731,01€	72.929,03€	0,3 %
	A1/A2	74.706,84€	70.056,67€	-6,6 %
	Subtotal	73.257,90€	71.696,01€	2,2 %
Jefaturas de Sección	A1	56.698,44€	52.835,14€	-7,3 %
	A1/A2	57.508,65€	---	---
	A2	60.760,54€	55.104,32€	-10,3 %
	A2/C1	---	65.704,24€	---
Subtotal	56.736,58€	56.294,43€	-0,8 %	
Jefaturas de Unidad	A1	---	85.280,14€	---
Jefaturas de Oficina	C1	43.013,11€	47.026,65€	8,5 %
	A2	---	47.057,14€	---
	Subtotal	43.013,11€	47.036,81€	8,6 %
Jefaturas de Equipo	C2	---	42.773,05€	---
Responsables	A1	71.936,38€	56.745,66€	-26,8 %
	A1/A2	73.973,38€	---	---
	A2	50.735,16€	50.710,30€	-0,05 %
	C1	40.071,45€	40.947,04€	2,1 %
	C2	---	37.609,66€	---
	Subtotal	51.472,57€	44.528,34€	-15,6 %
Mandos de Cuerpos de Seguridad y Emergencias	A1	82.269,50€	82.269,50€	0,0 %
	A2	71.605,60€	79.114,70€	9,5 %
	C1	54.177,41€	54.762,56€	1,1 %
	C2	38.091,28€	50.868,96€	25,1 %
	Subtotal	56.742,10€	55.267,45€	-2,7 %
Subtotal del nivel táctico		55.938,05€	56.423,37€	0,9 %

NIVEL OPERATIVO				
Personal técnico	A1	55.998,84€	57.513,48€	2,6 %
	A1/A2	49.243,71€	49.178,09€	-0,1 %
	A2	46.037,82€	47.338,78€	-2,7 %
	Subtotal	49.334,63€	51.194,26€	3,6 %
Personal administrativo	C1	35.377,96€	35.358,14€	-0,1 %
Personal auxiliar técnico	C1	56.935,08€	38.023,75€	-49,7 %
Agentes de Udalinfo	C1	38.059,02€	38.059,02€	0,0 %
Agentes de movilidad	C2	36.345,88€	36.345,88€	0,0 %
Guardia Municipal	C1	45.417,11€	45.281,80€	-%0,3
Personal de conducción de bomberos	C2	47.100,08€	47.100,08€	0,0 %
Guardas forestales	C2	---	38.087,34€	---
Auxiliares	C1	38.111,14€	38.111,14€	0,0 %
	C1/C2	---	34.129,08€	---
	C2	37.041,66€	35.857,02€	-3,3 %
	C2/E	34.586,48€	32.138,57€	-7,6 %
	M	30.308,49€	30.803,33€	-1,6 %
	Subtotal	34.755,22€	34.211,73€	-%1,6
Subtotal del nivel operativo		41.763,05€	42.200,71€	-1,0 %
TOTAL		44.266,16€	45.510,54€	-2,7 %

Destacan las diferencias entre los siguientes grupos, mayores del 25 %:

- Responsables A1. 26,8 %, en favor de las mujeres. La razón de esta diferencia es la mayor responsabilidad y confidencialidad de los puestos de trabajo ocupados por mujeres.
- Mandos de seguridad y emergencias C2. 25,1 %, en favor de las mujeres. La razón de esta diferencia es la presencia de hombres entre los bomberos, que gozan de un salario mayor.
- Personal auxiliar técnico C1. 49,1 %, en favor de las mujeres. Una de las razones para ello es que, entre este personal técnico, las personas inspectoras de obras cobran más.

En total, el salario medio del personal masculino es un 2,7 % mayor de media que el del personal femenino.

Si analizamos la mediana, es decir, el valor salarial en la posición central de cada grupo, se mantienen diferencias de más del 25 % en dos de los grupos:

- Entre responsables A1, la diferencia es la misma, puesto que la media y la mediana son iguales, a causa del número de personal.
- Entre los mandos de seguridad y emergencias C2 la diferencia aumenta al 30,3 % en favor de los hombres.

Por niveles, cabe destacar el crecimiento de la diferencia en el cálculo de la mediana en el nivel operativo, puesto que aumenta del 1 % al 10,4 % (9,4 puntos), en favor de los hombres. La diferencia en favor de las mujeres de nivel estratégico también ha aumentado: del 18,8 % al 23,5 % (4,7 puntos), en favor de los hombres del nivel táctico, del 0,9 % al 2 % (1,1 puntos). La diferencia de toda la plantilla, sin embargo, ha bajado del 2,7 % al 0,4 % (2,3 puntos).

		SALARIOS BRUTOS TOTALES. MEDIANA		
		Mujeres	Hombres	Diferencia
NIVEL ESTRATÉGICO				
Puestos de habilitación nacional (Tesorería, Secretaría, Intervención)	A1	132.420,98€	106.772,98€	-24,0 %
Dirección, coordinación de servicios transversales	A1	90.023,10€	90.023,10€	0,0 %
Subtotal del nivel operativo		111.222,04€	90.023,10€	-23,5 %
NIVEL TÁCTICO				
Auxiliar de Tesorería, Subsecretaría, Subdirección	A1	71.936,38€	88.086,16€	18,3 %
	A1/A2	77.895,06€		---
	Subtotal	77.895,06€	88.086,16€	11,6 %
Jefaturas de servicio	A1	71.936,38€	71.936,38€	0,0 %
	A1/A2	74.186,46€	71.936,38€	-3,1 %
	Subtotal	71.936,38€	71.936,38€	0,0 %
Jefaturas de Sección	A1	56.698,44€	52.835,14€	-7,3 %
	A1/A2	56.698,44€		---
	A2	54.184,74€	54.184,74€	0,0 %
	A2/C1		65.704,24€	---
	Subtotal	56.698,44€	54.184,74€	-4,6 %
Jefaturas de Unidad	A1		85.280,14€	---
Jefaturas de Oficina	C1	42.825,36€	47.026,65€	8,9 %
	A2		47.057,14€	---
	Subtotal	42.825,36€	47.057,14€	9,0 %
Jefaturas de Equipo	C2		44.357,22€	---
Responsables	A1	71.936,38€	56.745,66€	-26,8 %
	A1/A2	73.973,38€		---
	A2	50.927,10€	50.710,30€	-0,4 %
	C1	40.503,04€	40.947,04€	1,1 %
	C2		37.609,66€	---
	Subtotal	50.927,10€	41.018,57€	-24,2 %
Mandos de Cuerpos de Seguridad y Emergencias	A1	82.269,50€	82.269,50€	0,0 %
	A2	71.605,60€	85.649,80€	16,4 %
	C1	53.269,22€	49.904,88€	-6,7 %
	C2	38.091,28€	54.627,10€	30,3 %
	Subtotal	55.415,31€	54.627,10€	-1,4 %
Subtotal del nivel táctico		53.556,32€	54.627,10€	2,0 %

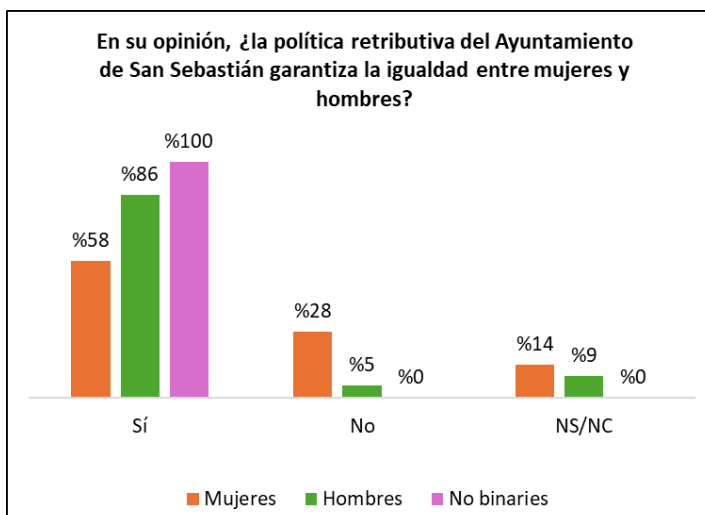
NIVEL OPERATIVO				
Personal técnico	A1	52.837,84€	52.837,84€	0,0 %
	A1/A2	49.708,40€	49.708,40€	0,0 %
	A2	45.368,18€	47.057,14€	3,6 %
	Subtotal	45.368,18€	48.001,82€	5,5 %
Personal administrativo	C1	35.275,82€	35.275,82€	0,0 %
Personal auxiliar técnico	C1	36.608,40€	37.722,10€	3,0 %
Agentes de Udalinfo	C1	38.059,02€	38.059,02€	0,0 %
Agentes de movilidad	C2	36.345,88€	36.345,88€	0,0 %
Guardia Municipal	C1	45.313,46€	45.313,46€	0,0 %
Personal de conducción de bomberos	C2	47.100,08€	47.100,08€	0,0 %
Guardas forestales	C2		38.087,34€	---
Auxiliares	C1	38.111,14€	38.111,14€	0,0 %
	C1/C2		34.129,08€	---
	C2	36.567,52€	36.063,52€	-1,4 %
	C2/E	35.479,10€	31.908,60€	-11,2 %
	M	30.123,18€	30.123,18€	0,0 %
	Subtotal	32.840,32€	33.330,56€	1,5 %
Subtotal del nivel operativo		40.605,98€	45.313,46€	10,4 %
TOTAL		45.114,92€	45.313,46€	0,4 %

Si estudiamos los salarios medios según los subgrupos de clasificación, observamos una diferencia en favor de los hombres en todos ellos. La diferencia en favor de las mujeres solo ocurre en 8 puestos, en los subgrupos C2 y E. Destacan especialmente las diferencias de los subgrupos C1, de 14,7 %, y A1 de 11 % y 4 %.

	Mujeres		Hombres		Diferencia
SALARIO MEDIO, POR SUBGRUPOS DE CLASIFICACIÓN					
A1	83	62.012,88€	52	70.024,71€	11,4 %
A1/A2	19	59.588,88€	11	60.566,41€	1,6 %
A2	142	47.368,41€	51	50.095,97€	5,4 %
A2/C1	0		1	65.704,24€	
C1	299	39.013,66€	301	45.740,82€	14,7 %
C1/C2	0		1	34.129,08€	
C2	53	36.982,23€	250	40.891,83€	9,6 %
C2/E	4	34.586,48€	4	32.138,57€	-7,6 %
M	15	30.308,49€	37	30.803,33€	1,6 %

En cuanto a los beneficios sociales, 409 mujeres (66,4 % de las mujeres) y 425 hombres (59,9 % de los hombres) están adheridos a la EPSV Elkarkidetzta. En ella, el ayuntamiento aporta el equivalente a cada cuota aportada por el personal.

Entre quienes respondieron la encuesta, la mayoría cree que las políticas salariales garantizan la igualdad entre mujeres y hombres, aunque hay una gran diferencia entre las mujeres que lo afirman (58 %) y los hombres que lo hacen (86 %), una diferencia de 28 puntos. El 28 % de las mujeres declara que esta política no garantiza la igualdad, mientras que tan solo el 5 % de hombres piensa lo mismo, y el 14 % de las mujeres no ha respondido, frente al 9 % de los hombres que no lo ha hecho. Las dos personas no binarias piensan que la política salarial garantiza la igualdad.



Por lo general, todas las áreas y todos los puestos de trabajo no se valoran de la misma manera. La valoración es distinta, se valora el distinto poder. Entre las áreas que han recibido una mejor valoración se encuentra el área de Urbanismo. Entre las que han recibido la peor se encuentran Acción Social y Udalinfo, puesto que trabajar de cara al público conlleva cansancio, y también los puestos de administración. Las áreas y los puestos masculinizados conllevan un mayor poder. En las áreas feminizadas existen pensamientos como «nos encargamos de proyectos de personas» y «las mujeres cuidamos mujeres», mientras que el resto no tienen claro que todos los proyectos estén dirigidos a personas.

Los puestos de trabajo social, administrativos y de cuidados estaban feminizados en su creación, y, por tanto, se crearon con una valoración mínima. A pesar de que hoy gozan de aumentos salariales y mejoras de derechos, no son comparables a los aumentos de los puestos masculinizados, y tampoco se han corregido los errores originales.

Varias personas expresan que se debe realizar una valoración estricta desde la perspectiva de género, y que es imprescindible una revisión de la herramienta de valoración, que resulta obsoleta. Asimismo, es imprescindible comparar los puestos más masculinizados y más feminizados, revisar los criterios de importancia o responsabilidad y tomar en consideración los puestos en relación directa con la ciudadanía y aquellos ligados a los cuidados, saber distinguir según qué criterios se distinguen las denominaciones de ciertos puestos y cargos, etcétera.

POLÍTICA RETRIBUTIVA DE GÉNERO			
		Salario medio total	Mediana de salario total
PORCENTAJE DE DIFERENCIA SALARIAL POR PUESTO DE TRABAJO SALARIOS NORMALIZADOS	NIVEL ESTRATÉGICO		
	Puestos de habilitación nacional	-24,0 %	-24,0 %
	Dirección, coordinación de servicios transversales	2,5 %	0,0 %
	NIVEL TÁCTICO		
	Auxiliar de Tesorería, Subsecretaría, Subdirección	11,6 %	11,6 %
	Jefaturas de servicio	-2,2 %	0,0 %
	Jefaturas de Sección	-0,8 %	-4,6 %

	Jefaturas de Unidad	---	---	
	Jefaturas de oficina	8,6 %	9,0 %	
	Jefaturas de Equipo	---	---	
	Responsables	-15,6 %	-24,2 %	
	Mandos de Cuerpos de Seguridad y Emergencias	-2,7 %	-1,4 %	
	NIVEL OPERATIVO			
	Personal técnico	3,6 %	5,5 %	
	Personal administrativo	-0,1 %	0,0 %	
	Personal auxiliar técnico	-49,7 %	3 %	
	Agentes de Udalinfo	0,0 %	0,0 %	
	Agentes de movilidad	0,0 %	0,0 %	
	Guardia Municipal	-%0,3	0,0 %	
	Personal de conducción de bomberos	0,0 %	0,0 %	
	Guardas forestales	---	---	
	Auxiliares	-%1,6	1,5 %	
ENCUESTA	% de personas que creen que la política retributiva garantiza la igualdad entre mujeres y hombres	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIOS
		58 %	86 %	100 %

3.2.7 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

	Mujeres	Hombres
Permiso de maternidad/paternidad	12	33
Reducciones	77	24
Reducciones de jornada por guarda legal	57	8
Excedencia por cuidado de menores de tres años	5	1
Bolsa de horas para el cuidado de personas menores o dependientes	4	0
Excedencia por asuntos personales	15	16
Teletrabajo: solicitudes	77	33

Durante el último año 12 mujeres y 33 hombres han hecho uso del permiso de maternidad/paternidad.

Hoy en día hay 101 reducciones de jornada en el ayuntamiento, de las cuales 77 corresponden a mujeres (76 %) y 24 a hombres (24 %). Asimismo, existen 65 reducciones por guarda legal o por personas dependientes, de las cuales 57 corresponden a mujeres (88 %).

6 personas se encuentran en situación de excedencia por cuidados a menores de 3 años, de las cuales 5 (83 %) son mujeres. Por otro lado, 31 personas, 15 mujeres y 16 hombres se encuentran en excedencia por asuntos personales.

Tan solo 4 mujeres han hecho uso de la bolsa de horas para el cuidado de menores y personas dependientes. Esto puede estar ligado a la opinión recogida que se muestra a continuación. Se ha valorado que el trámite de uso de la bolsa de horas es muy enrevesado. Se debe probar que se utilizarán las horas para cuidar de alguien; por ello, a menudo el personal decide tomar vacaciones o reducir su jornada. En los casos más complejos, como hospitalizaciones, enfermedades de familiares, etcétera, cogen la baja.

El último dato sobre la conciliación es que se han recibido 110 solicitudes de teletrabajo, de las cuales el 70 % corresponde a mujeres y el 30 % a hombres.

En cuanto a la flexibilidad de los horarios, excepto las personas con reducciones que disfrutan de horarios especiales y aquellas con horarios adaptados a las características de su puesto, en todos los calendarios de oficina existe flexibilidad de entrada y salida. Es obligatorio trabajar de 09:00 a 14:00 y gozan de flexibilidad para entrar de 07:30 a 09:00. Por la tarde se puede salir entre las 14:00 y las 18:00, con una jornada continua máxima de 8 horas y media. También existen otros 52 calendarios que se adaptan a otras necesidades del personal, referentes a lo ya expuesto; corresponden a 43 mujeres (83 %) y a 9 hombres (17 %).

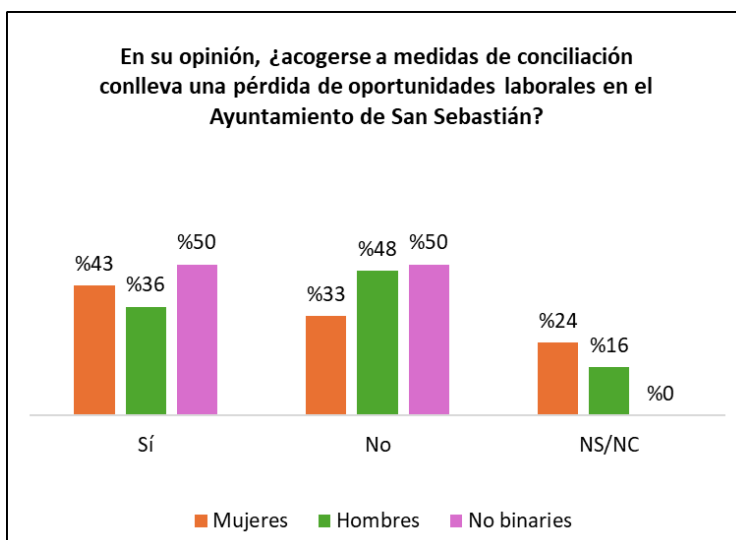
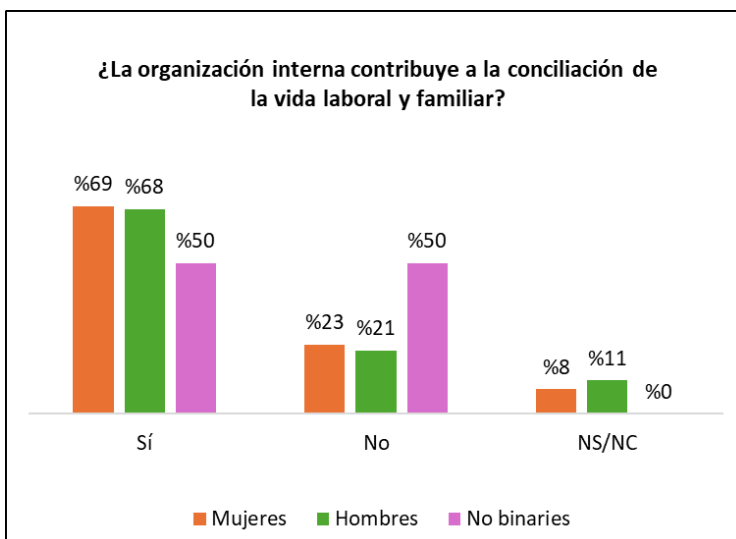
Todo el personal tiene la opción de disfrutar las vacaciones de manera fragmentada.

Entre quienes respondieron la encuesta, el 69 % de trabajadoras y el 68 % de trabajadores considera que la organización del ayuntamiento facilita la conciliación de la vida personal y laboral.

La diferencia aumenta al preguntar si acogerse a medidas de conciliación acarrea o no una pérdida de oportunidades laborales. El 43 % de las mujeres y el 36 % de los hombres cree que sí. Entre los hombres predominan quienes piensan que no, con un 48 %; entre las mujeres, sin embargo, son el 33 %. El 24 % de las mujeres y el 16 % de los hombres no respondió a esta pregunta.

La valoración de las medidas de conciliación es de 6,92 entre los hombres y de 6,58 entre las mujeres, y de 4 entre las personas no binarias.

En el grupo se debate sobre la conciliación del empleo y los cuidados, y se considera un tema complicado y complejo.



En el ayuntamiento, a causa de la cultura de la institución, la conciliación está ligada con el cuidado de menores y, secundariamente, de personas mayores. Para cuidar de la pareja se debe estar casado o ser pareja de hecho.

La complicación viene por el cumplimiento del servicio mínimo que debe cubrirse en las áreas de atención directa. Es difícil lograr un acuerdo para la conciliación, el teletrabajo, las vacaciones, etcétera, porque la ausencia de una persona afecta a la carga de trabajo de la otra.



En la Guardia Municipal se adjudica trabajo de oficina a las personas «conciliadas». En Tráfico, refieren que se les adjudican las peores áreas de las oficinas, pero también mencionan que esta situación ha mejorado ligeramente. Al tratarse de una reducción de jornada, expresan que hay puestos que no se pueden elegir, por ejemplo, el de radio.

También se han recogido varias ideas sobre conciliación. Se solicita una mayor flexibilidad (de horarios de entrada y salida, de teletrabajo), así como ampliar los supuestos de conciliación (cuidado de mayores, consideración de relaciones más allá de la familia). Se plantean situaciones concretas, como flexibilidad para acompañar a menores y mayores a consultas médicas, la creación de una bolsa de horas, tomar en consideración las limitaciones a la hora de establecer horarios para reuniones, la revisión de los criterios para la adjudicación del teletrabajo, la realización de una planificación especial para el verano o para las vacaciones de menores, la opción de trabajar desde casa toda la mañana o algunas horas después del día en que se trabaje por la tarde por necesidades extraordinarias o por funciones concretas del puesto, poder tomar «períodos sabáticos» con sustituciones, etcétera. Se añade que las sustituciones o una buena planificación serían de gran ayuda.

Hay quien exige más facilidades para las personas que viven fuera de San Sebastián, y también quien cree que la realidad de quienes viven fuera perjudica a quienes viven en San Sebastián. Se afirma que la conciliación exige una mayor confianza por parte del ayuntamiento. También se plantea incentivar a los hombres que se acojan a permisos de cuidados.

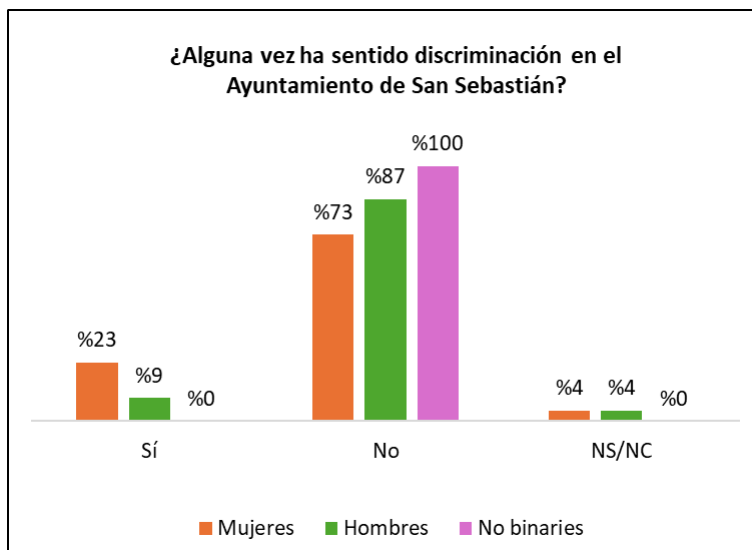
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	Tasa relativa de quien se acoge a las medidas	% de mujeres que se acogen a las medidas		
	Permiso de maternidad				
	Permiso de paternidad				
	Permiso de lactancia		Sin datos		
	Reducciones de jornada por guarda legal		88 %		
	Excedencia por cuidados de menores (menores de 3 años)		16,7 %		
	Bolsa de horas para el cuidado de personas menores o dependientes		100,0 %		
	Excedencia por asuntos personales		48,4 %		
	SERVICIOS DE ASISTENCIA A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	Tasa relativa de quien se acoge a las medidas	% de mujeres que se acogen a las medidas		
	No hay				
	FLEXIBILIDAD CON EL TIEMPO Y EL LUGAR DE TRABAJO	Tasa relativa de quien se acoge a las medidas	% de mujeres que se acogen a las medidas		
	Flexibilidad de entradas y salidas		Sin datos		
	Flexibilidad para pausas al mediodía		Sin datos		
	Flexibilidad negociada del horario		Sin datos		
	Reducción de jornada por asuntos personales		Sin datos		
	Excedencia retribuida por asuntos personales		Sin datos		
	Excedencia no retribuida por asuntos personales		Sin datos		
	Teletrabajo: solicitudes		70 %		
	Aproximación al domicilio		Sin datos		
	Opción de seleccionar las vacaciones de manera fragmentada		Sin datos		
	ENCUESTA	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIES	
	% de personas que piensan que la organización interna del trabajo ayuda a la conciliación de la vida laboral y personal	69 %	68 %	50%	
	% de personas que piensan que acogerse a medidas de conciliación conlleva una pérdida de oportunidades profesionales.	43 %	36 %	50%	
	Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad.	6,58	6,92	4	

3.2.8 SALUD LABORAL

31 mujeres y 5 hombres han sentido discriminación por sexo, es decir, un 23 % y un 9 % de las personas encuestadas. 21 mujeres (68 %) han afirmado que esta situación ha tenido lugar en los últimos 4 años, mientras que los cinco hombres afirman lo mismo.

Estas mujeres pertenecen a las siguientes direcciones: Dirección de Movilidad (7), Servicio de Educación y Promoción Social (4), Dirección de Guardia Municipal (4), Dirección de Mantenimiento Urbano y Servicios (3), Dirección de Urbanismo

Sostenible (3), Dirección de Acción Social (2), Dirección de Finanzas(2), Dirección de Presidencia (2), Servicio de Euskera (1), Dirección de Gestión de Personas (1), Dirección de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos (1), y Dirección de Proyectos y Obras (1). Y los hombres pertenecen a las siguientes: Dirección de Movilidad (2), Dirección de Guardia Municipal (2) y Dirección de Urbanismo Sostenible (1).



- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

	Acoso sexual	Acoso por razón de sexo
Denuncias de los últimos 4 años	0	3

En los últimos años se han denunciado 3 casos de acoso sexista en el ayuntamiento. La comisión de investigación ha abierto 2 de esos 3 casos mediante notificación, mientras que el caso restante se judicializó.

En lo referente al acoso sexual, 13 mujeres (9 %), 1 hombre (2 %) y 1 persona no binaria expresaron que lo han sufrido en primera persona. 5 mujeres, el hombre y la persona no binaria afirmaron haberlo sufrido en los últimos 4 años. Asimismo, 26 mujeres (19 %) y 8 hombres (14 %) han afirmado que conocen a alguna persona que lo ha sufrido; de entre estas personas, 11 mujeres y 5 hombres han afirmado que ha ocurrido en los últimos 4 años.

Las mujeres que han afirmado haberlo vivido en primera persona son de las siguientes direcciones: Dirección de Guardia Municipal (4), Servicio de Educación y Promoción Social (2), Dirección de Finanzas (1), Dirección de Proyectos y Obras (1), Dirección de Movilidad (1), Servicio de Euskera (1), Dirección de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos (1), Dirección de Mantenimiento Urbano y Servicios (1) y Dirección de Gestión de Personas (1). El hombre que ha mencionado eso es trabajador de la Dirección de Movilidad, y la persona no binaria, de la Dirección de Presidencia.

En cuanto al acoso por razón de sexo, 13 mujeres (9 %) y 3 hombres (5 %) han afirmado haberlo sufrido: 8 mujeres y 2 hombres en los últimos 4 años. 28 mujeres (20 %) y 7 hombres (13 %) han afirmado que conocen casos en tercera persona, de los cuales 15 y 4 respectivamente afirman hablar de situaciones ocurridas en los últimos 4 años.

Las mujeres que han afirmado haberlo vivido en primera persona son de las siguientes direcciones: Dirección de Guardia Municipal (3), Dirección de Movilidad (3), Servicio de Educación y Promoción Social (2), Dirección de Finanzas (1), Dirección de Acción Social (1), Servicio de Euskera (1), Dirección de Gestión de Personas (1) y Dirección de Prevención, Extinción de Fuegos y Salvamento (1). Sin embargo, los hombres pertenecen a las siguientes direcciones: Dirección de Urbanismo Sostenible (1), Dirección de Guardia Municipal (1) y Dirección de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos (1).

Dirección	Personal		Encuesta			Discriminación por razón de sexo		Acoso sexual 1ª persona			Acoso por razón de sexo 1ª persona	
	M	H	M	H	N-B	M	H	M	H	N-B	M	H
Alcaldía	36	32	5	3								
Dirección de Finanzas	50	20	12	1		2		1				
Dirección Jurídica	13	3	1	0								
Dirección de Acción Social	113	27	9	2		2						
Dirección de Urbanismo Sostenible	42	23	10	3		3	1					1
Dirección de Salud y Medio Ambiente	21	24	6	2								

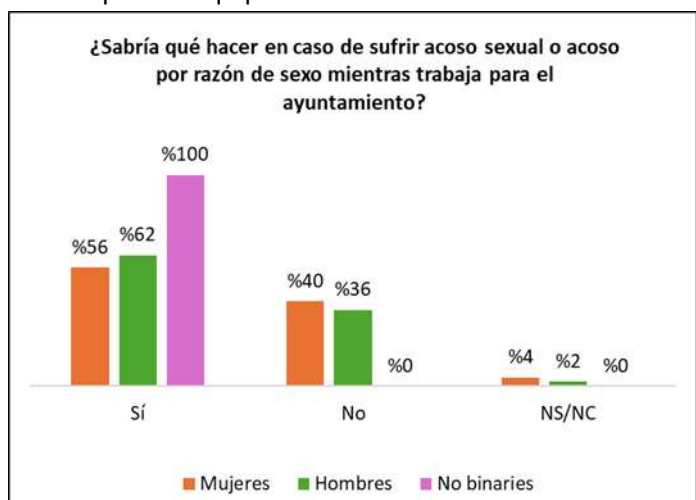
Dirección de Guardia Municipal	111	289	6	13	1	4	2	4			3	1
Dirección de Intervención y Contabilidad	16	2	2	0								
Servicio de Educación y Promoción Social	40	3	16	2		4		2				
Dirección de Proyectos y Obras	13	14	4	3		1		1				
Dirección de Movilidad	59	107	20	8		7	2	1	1		3	
Servicio de Euskera	15	7	8	3		1		1				
Dirección de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos	13	122	4	3		1		1			1	1
Dirección de Presidencia	72	39	15	6	1	2				1		
Dirección de Mantenimiento Urbano y Servicios	57	146	8	3		3		1				
Dirección de Gestión Económica	15	3	3	0								
Dirección de Coordinación de Servicios Transversales	1	2	1	0								
Dirección de Gestión de Personas	26	9	7	4		1		1				
Total	713	872	137	56	2	31	5	13	1	1	13	3

Se debe tener en cuenta que no siempre son personas distintas. 4 mujeres han afirmado haber sufrido acoso sexual y acoso por razón de sexo y que se han sentido discriminadas, otra ha afirmado que ha sufrido acoso sexual y discriminación, tres mujeres han afirmado haber sufrido acoso y discriminación por razón de sexo, y dos mujeres han afirmado haber sufrido acoso sexual y acoso por razón de sexo. Entre los hombres, uno afirma haber sufrido discriminación y acoso sexual, y el otro afirma haber sufrido discriminación y acoso por razón de sexo.

Se relata que en algunos ámbitos laborales masculinizados se debe hacer frente a situaciones incómodas y desagradables, de las cuales muchas están normalizadas. Por lo general, cuando ingresa nuevo personal, repite este tipo de actitudes y comportamientos al poco tiempo del ingreso, y pasa a mimetizarse. Además, cuando hay problemas, a menudo se ha decidido trasladar a la mujer, sin solucionar el problema en sí mismo. En este tipo de espacios, y en especial a la hora de intervenir con la ciudadanía, es imprescindible reconocer la autoridad. En muchos casos, la gente reacciona de manera muy distinta ante mujeres y ante hombres, ya que se respeta menos la autoridad de las primeras. Sufren, además, mucha agresividad. «Debes ser muy brusca para que no te tomen el pelo». Esta situación también se repite en equipos internos.

En algunos de estos ámbitos reciben formación para la atención a la ciudadanía y la defensa personal, y aunque consideran necesaria esta formación, se trata de cursos breves y no muy prácticos. En ocasiones, también se menciona la alianza entre mujeres como estrategia para hacer frente a estas situaciones.

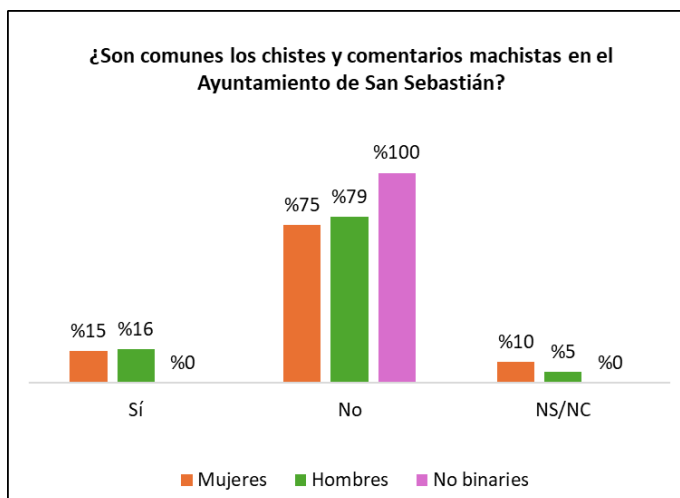
Entre quienes han respondido la encuesta, un 56 % de las mujeres, un 62 % de los hombres y 2 personas no binarias han afirmado que sabrían



qué hacer en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo del ayuntamiento.

Al preguntar si los chistes y los comentarios machistas son comunes en el ayuntamiento, la mayoría, un 75 % de las mujeres, un 79 % de los hombres y las dos personas no binarias afirman que no. Una mujer afirma que cada vez lo son menos. No obstante, otra mujer dice que son muy comunes entre los hombres pero que han aprendido a no hacerlos ante las mujeres.

En las preguntas abiertas han aflorado varias situaciones. «Si el trato que recibo por parte de mis compañeras de trabajo fuera inverso, se formaría un escándalo interesante», afirma un hombre; o «tomar en cuenta a los hombres que trabajamos rodeados de mujeres al tomar medidas de igualdad», exige otro. «*La voz de la mujer nos escucha/toma en cuenta de la misma manera*. En ocasiones nos consideran histéricas o locas», añade una mujer.



También se ha hablado sobre la presencia de las voces de las mujeres en las reuniones. En las reuniones y en otras muchas situaciones no se escucha a las mujeres, no se les reconoce autoridad alguna, y no se les hace referencia.

En lo referente al Plan de Igualdad, varias personas han afirmado que se deben mejorar la prevención de la violencia en el ámbito laboral y la intervención ante ésta: mejorar la respuesta y la protección ante situaciones de acoso (jerarquía, cambio de sección, estudio de los casos), mejorar los protocolos y abrir más vías de denuncia de acoso (especialmente para personal de nueva incorporación).

- ATENCIÓN A PERSONAL VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Asimismo, se ha exigido un protocolo de ayuda real, práctica y confidencial para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia machista, para ayudar a las mujeres trabajadoras víctimas con medidas y recursos eficaces.

- PREVENCIÓN DE OTROS RIESGOS LABORALES

La encuesta recoge preguntas relacionadas con otros indicadores sobre la salud laboral.

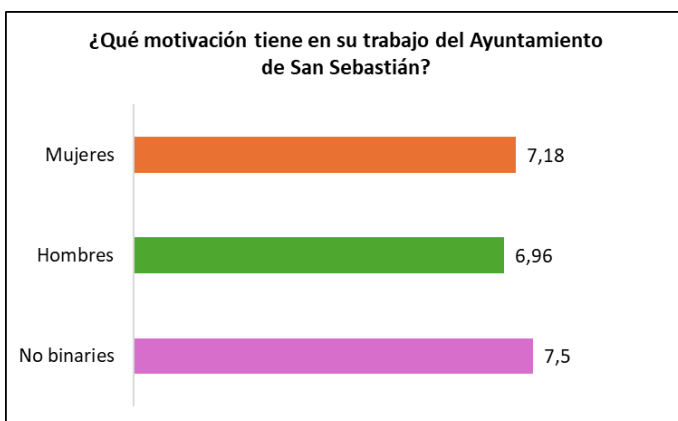
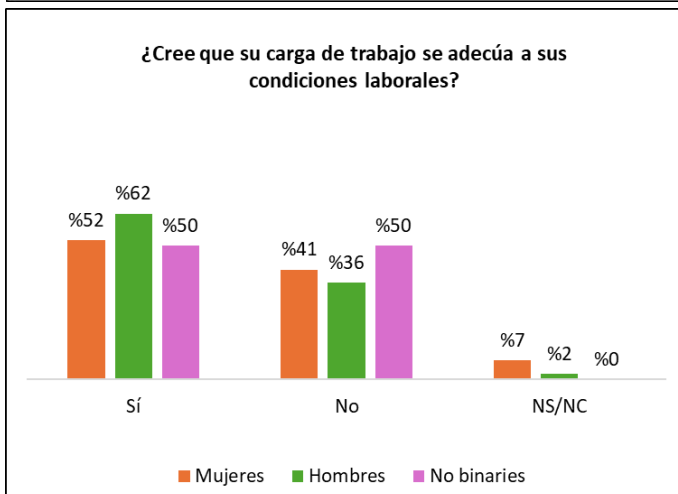
En cuanto a la estabilidad del empleo, las personas que respondieron la encuesta afirmaron que disfrutaban de estabilidad en su puesto de trabajo; más concretamente, el 67 % de las mujeres, el 70 % de los hombres y las dos personas no binarias.

Al preguntarles si la carga de trabajo se adecúa a sus condiciones laborales, a pesar de que la mayoría responde que sí (el 62 % de los hombres, el 52 % de las mujeres y una de las dos personas no binarias), el 41 % de las mujeres, el 36 % de los hombres y la otra persona no binaria consideran que no.

Entre las personas que respondieron la encuesta, la motivación por el trabajo es de 7: 7,18 en el caso de las mujeres, 6,96 en el caso de los hombres, y 7,5 en el caso de las personas no binarias.

Entre los factores de motivación se mencionan la seguridad, la vocación por el servicio público, la proximidad hacia la ciudadanía que permite observar los resultados, el buen ambiente del grupo de trabajo, trabajar con personas de otros ámbitos y diseñar programas de intervención.

En el otro extremo, entre los factores de cansancio y desmotivación se mencionan los siguientes: la carga de trabajo, la falta de comunicación entre áreas, la falta de herramientas de trabajo, la amenaza de privatización de los servicios, la diferencia entre lo que se dice y lo que se hace, y el tener que defender una y otra vez la necesidad de ciertos programas.



- MATERNIDAD

Se recogen situaciones similares por parte de las mujeres trabajadoras en áreas y los puestos masculinizados (movilidad, brigada de agua y guardia municipal) en lo referente a la maternidad. Al ser imposible ocupar el puesto por los peligros del embarazo, no recolocan en otros puestos a las mujeres trabajadoras con contenido de trabajo. «No qué hacer con nosotras», «parece que les molestamos, prefieren si tomamos la baja», «me dejaron en un sótano con una mesa, no tenía nada que hacer». Muchas de ellas afirman que se ven impulsadas a tomar la baja.

- EQUIPAMIENTOS

Se han recogido varias sugerencias sobre la necesidad de adecuación de los equipamientos.

En lo que respecta a los vestuarios, en los ámbitos operativos que tradicionalmente ocupan los hombres, se denuncia la falta de vestuarios adecuados y suficientes para mujeres. Por ejemplo, en la brigada de agua el vestuario femenino no cumple las condiciones necesarias de accesibilidad, temperatura, etcétera, y en el caso de las agentes de tráfico, el vestuario no tiene ventilación. También se menciona que no se prevén cambios y que no se toman en consideración las necesidades de las mujeres. Asimismo, se recoge la necesidad de reorganización de los aseos.

También se comparte que las motos y las bicicletas están pensadas para hombres. Entre el personal de tráfico tan solo hay una agente que puede conducir la moto, y ella tampoco le puede poner la pata. Se exige la provisión de motos, así como que sean más pequeñas.

En lo que respecta a la ropa de trabajo, se afirma que ha habido una mejora. Hay tallas de mujer en gran parte del vestuario, y las vestimentas se han adecuando a la morfología de la mujer. Sin embargo, hay espacio de mejora, ya que, por ejemplo, en caso de las agentes de tráfico, el jersey no les entra bien por el pecho, y afirman que es agobiante. En el caso de la brigada de agua, se afirma que los pantalones todavía están hechos a medida de los hombres.

- ACCIDENTES, BAJAS Y ABSENTISMO

En la siguiente tabla se recogen los datos sobre las bajas y los accidentes de 2023. El número de accidentes laborales es mucho más elevado entre hombres que entre mujeres, a causa de los tipos de puestos de trabajo que ocupan unos y otras. El absentismo también es más elevado entre los hombres, por un punto, puesto que es del 4,12 % en lugar de ser del 3,02 %.

Bajas y accidentes del 2023.	Mujeres	Hombres
Accidentes no laborales	3	5
Enfermedad común	703	791
Accidente laboral con baja	15	41
Accidente laboral sin baja	16	78
Absentismo	3,02'''	4,12'''

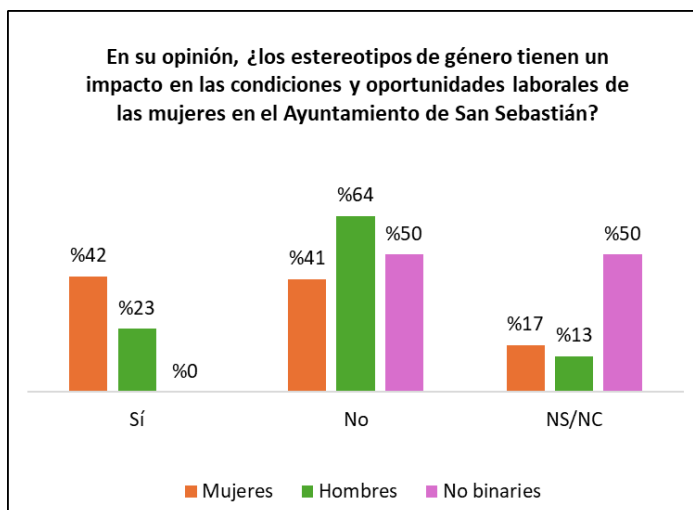
En las preguntas abiertas sobre la salud laboral y el ambiente de trabajo se han recogido varios comentarios, como, por ejemplo, que se debe prestar atención a las bajas generadas por la ansiedad del personal y a consecuencia de ella, que se deben crear relaciones laborales equilibradas y positivas, que se debe tratar el control represor que se ejerce, que se debe fomentar la comunicación y el conocimiento mutuo entre jefes y personal subordinado, así como que se debe tomar en consideración la actitud jerárquica de las áreas/puestos de trabajo masculinizados sobre los feminizados (Udalinfo, administración) y que se debe impulsar unos estilos de trabajo que dirijan la igualdad de oportunidades según diversas perspectivas.

RIESGOS PSICOSOCIALES	Número de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años	0		
	Número de casos de acoso por razón de sexo los últimos 4 años	3		
	ENCUESTA	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIES
	Personas que afirman haber sufrido acoso sexual en la encuesta	13	1	1
	Personas que afirman haber sufrido acoso por razón de sexo en la encuesta	13	3	0
	Personas que afirman conocer a casos de acoso sexual.	26	8	0
	Personas afirman conocer casos de acoso por razón de sexo en la encuesta	28	7	0
	% de personas que piensan que los chistes y los comentarios machistas son comunes	15 ^{""}	16 %	0 %
	Personas que sabrían que hacer en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo mientras trabajan para el ayuntamiento	56 %	62 %	100 %
	Personas que se han sentido discriminadas por sexo en el ayuntamiento	31	5	0
	% de personas que creen que en el ayuntamiento gozan de estabilidad	67 %	70 %	100 %
	% de personas que piensan que su carga de trabajo es acorde al puesto de trabajo	52 %	41 %	7 %
	Motivación hacia el trabajo Puntuación media otorgada	7,18	6,96	7,5

3.2.9 CULTURA INSTITUCIONAL

- ESTEROTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

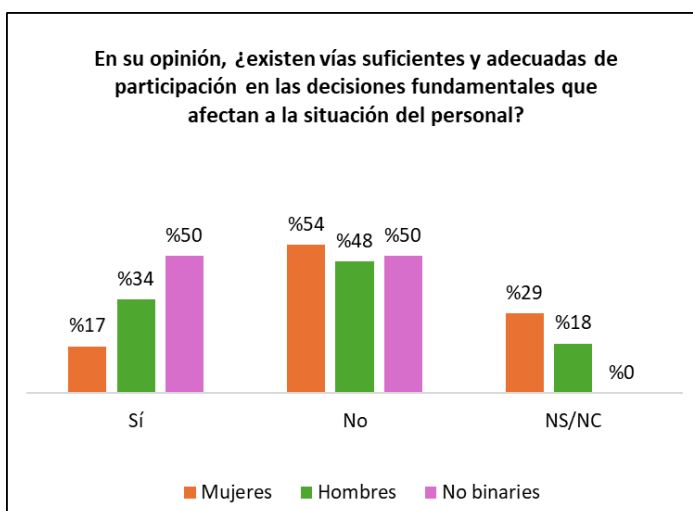
Al preguntar sobre si los estereotipos de género afectan a las condiciones y las oportunidades laborales de las mujeres del ayuntamiento, la respuesta de mujeres y hombres es muy dispar. Entre las mujeres el 42 % cree que sí, mientras que casi la misma proporción cree que no, un 41 %. Entre los hombres, sin embargo, un 64 % cree que no tienen impacto alguno, y el 23 % piensa que sí. De entre las dos personas no binarias, una cree que no, mientras que la otra no ha respondido.



Se menciona que en el ámbito del trabajo operativo existen tendencias de género ligadas a la fuerza, el cuidado, la intervención con la ciudadanía, etcétera.

- OPCIONES DE PARTICIPACIÓN

En lo referente a la existencia de opciones de participar en las decisiones que tienen un impacto fundamental en la situación del personal, la mayoría de las respuestas es negativa; concretamente, un 64 % de las mujeres trabajadoras (el 17 % piensa que sí), el 48 % de los trabajadores (34 % cree que sí), y una de las personas no binarias (la otra opina que sí).

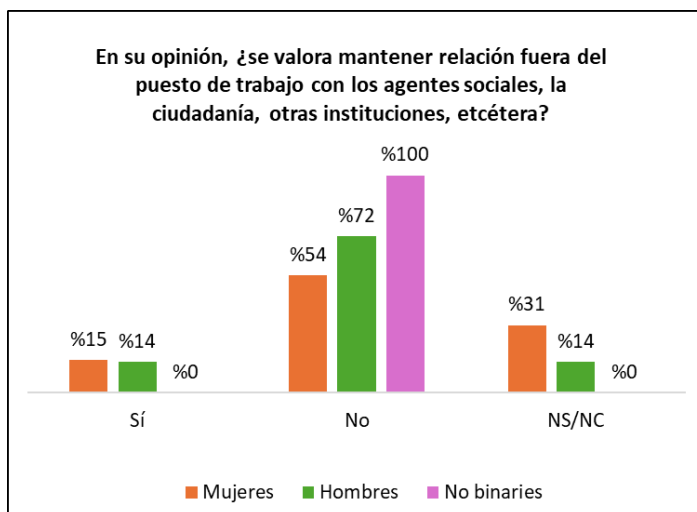


Para hacer frente a esta situación, se plantea la organización de grupos de trabajo intraárea e interárea, así como mejorar la coordinación de los grupos de trabajo.

En los grupos de opinión celebrados en el ámbito de este proyecto ha causado debate las dificultades sufridas por el personal de atención directa, puesto que la participación se centra en ciertos niveles y puestos de trabajo, especialmente entre quienes desarrollan labores técnicas, y, en consecuencia, no se escucha la voz de gran parte del personal.

- LA CULTURA DE LA DISPONIBILIDAD

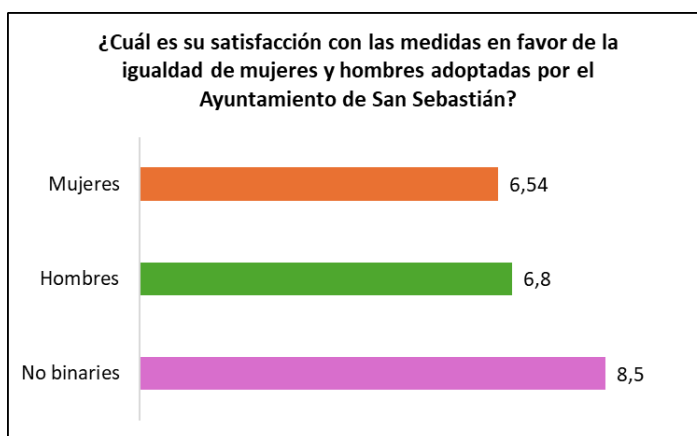
La mayoría afirma que no se valora tener relación fuera del trabajo (con agentes sociales, con la ciudadanía), más concretamente, así lo dicen las dos personas no binarias, el 72 % de los hombres y el 54 % de las mujeres. Cabe destacar que es grande el porcentaje de mujeres que no saben o no contestan a esta pregunta (31 %).



- POLÍTICA INTERNA DE IGUALDAD

Al preguntar por las medidas de igualdad del ayuntamiento, las mujeres las puntúan con una media de 6,5 puntos, los hombres con 6,8, y las dos personas no binarias, en cambio, con 8, 5.

El 88 % de las mujeres trabajadoras, el 84 % de hombres y una de las dos personas no binarias afirman estar de acuerdo con poner en marcha el plan de igualdad interna. Se exige que el plan sea práctico y eficaz.



Se plantea la existencia de participación real del personal; que los temas de igualdad no atañan solamente a representantes municipales, al área de personal, al área de igualdad o a los sindicatos, sino que también se dispongan recursos para añadir las vivencias, las opiniones y las aportaciones del personal a modo de complemento.

Se propone que las medidas decididas por la comisión de igualdad tengan valor vinculante, que no sean solo para cumplir la ley y proporcionar información.

Asimismo, se reitera la importancia de realizar un seguimiento y compartir los resultados de la aplicación del plan.

También se recogen varias aportaciones sobre la necesidad de incluir la diversidad de las realidades de género, más allá del binarismo de mujeres y hombres.

CULTURA INSTITUCIONAL	ENCUESTA	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIES
	% de personas que creen que los estereotipos de género afectan a las condiciones y las oportunidades laborales que tienen las mujeres en el ayuntamiento	42 %	23 %	0 %
	% de personas que piensan que existen vías suficientes y adecuadas para la participación en decisiones fundamentales que tienen impacto en la situación de l personal	17 %	34 %	50%
	% de personas que consideran que se exige disponibilidad fuera del horario laboral en el ayuntamiento	15 %	14 %	0 %
	% de personas que están de acuerdo con poner en marcha el plan interno de igualdad de hombres y mujeres	6,54	6,8	8,5
	Satisfacción con las medidas tomadas por el Ayuntamiento de San Sebastián en favor de la igualdad de mujeres y hombres. Puntuación media otorgada	88 %	84 %	50 %

3.3 CONCLUSIONES

En este apartado, a modo de conclusión del diagnóstico, se recogen los indicadores y los datos clave clasificados en fortalezas y debilidades, así como las líneas de intervención para la redacción de un nuevo Plan de Igualdad.

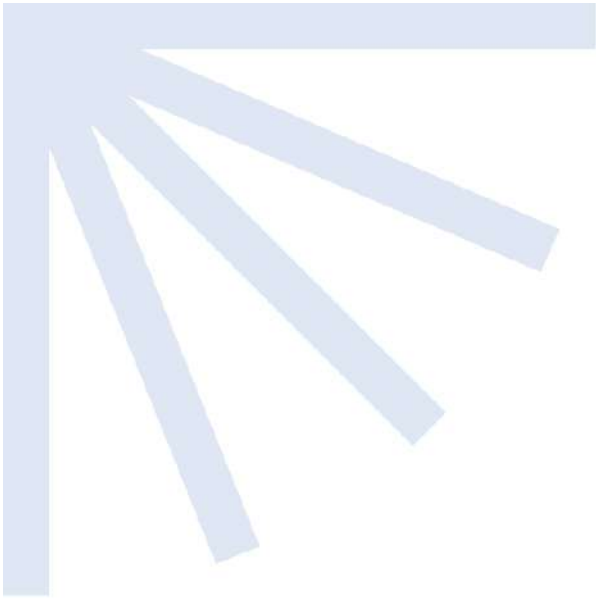
	FORTALEZAS	DEBILIDADES	LÍNEAS DE TRABAJO
BUEN GOBIERNO		<ul style="list-style-type: none"> • La falta de datos adecuados para el análisis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Igualdad de la CAV. Artículo 17– Estadísticas y estudios. • Gestión de datos e indicadores: Recopilación, tratamiento y consulta de información desagregada por sexo. • Cuadro de mando: Elección de indicadores de género fundamentales.
ANÁLISIS DESCRIPTIVO: SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución paritaria de la plantilla (45 % de mujeres) • Los puestos de habilitación nacional los ocupan dos mujeres y un hombre, lo cual supone un cambio notorio en comparación con el anterior diagnóstico (los tres eran hombres). • El 42 % del nivel táctico son mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un grupo de puestos de trabajo paritario, 9 grupos con distribución feminizada y 9 grupos con distribución masculinizada. Vínculo directo con los estereotipos de género. • Direcciones: 3 tienen una distribución paritaria, 10, feminizada, y 5, masculinizada. • El 73 % del nivel estratégico son hombres. • Tasa relativa de éxito de mujeres/hombres: 0,79. • Los hombres tienen más representación en la Comisión del Personal y en la Comisión de Salud que en la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la paridad de la Comisión del Personal.
ANÁLISIS DESCRIPTIVO: DIVERSIDAD Y SUBCONTRATACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de mujeres con discapacidad: 48,5%. 	<ul style="list-style-type: none"> • El perfil es muy similar. • La edad media de las mujeres y los hombres del ayuntamiento es elevada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la edad con perspectiva de género. • Identificar los ejes fundamentales desde el enfoque de la interseccionalidad.

ACCESO AL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • El 59 % de las mujeres, el 68 % de los hombres y 1 de las 2 personas no binarias opina que la selección garantiza la igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se recogen varias quejas sobre las pruebas físicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Igualdad de la CAV. Artículo 21.
PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • En la encuesta, el 68 % de los hombres y 1 de las 2 personas no binarias afirman que garantiza la igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • En la encuesta, el 27 % de las mujeres afirmó que la promoción no garantiza la igualdad, y el 25 % no respondió. Un 52 %, en total. • Se han recogido varias situaciones que se consideran discriminatorias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar los criterios de la promoción, con especial atención a las pruebas físicas.
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • La tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con relación laboral de funcionariado es de 0,99. • Casi todo el personal trabaja a jornada completa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen muchos grupos de puestos de trabajo que recogen distintos subgrupos de clasificación. 	<ul style="list-style-type: none"> • La valoración de puestos de trabajo del mismo valor.
FORMACIÓN INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> • En la encuesta, el 82 % de los hombres y el 66 % de las mujeres afirmaron que la promoción interna garantiza la igualdad. • Todos los años se organiza la formación para la igualdad. 		<ul style="list-style-type: none"> • La formación para la igualdad. • Ley de Igualdad de la CAV. Artículo 18.
POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • En la encuesta, el 86 % de los hombres y el 58 % de las mujeres y las personas no binarias consideran que la política retributiva garantiza la igualdad entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • El salario medio del personal masculino es un 2,7 % mayor de media que el del personal femenino. • Se recogen opiniones sobre la diferente valoración de los puestos de trabajo: la de los puestos de trabajo masculinizados es mejor que la de los feminizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • La valoración de puestos de trabajo del mismo valor.
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • En la encuesta, el 69 % de mujeres y el 68 % de los hombres consideró que la organización del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • El 43 % de los hombres y el 36 % de las mujeres que respondieron a la encuesta opina que acogerse a 	<ul style="list-style-type: none"> • Repensar el procedimiento de conciliación, incluyendo situaciones

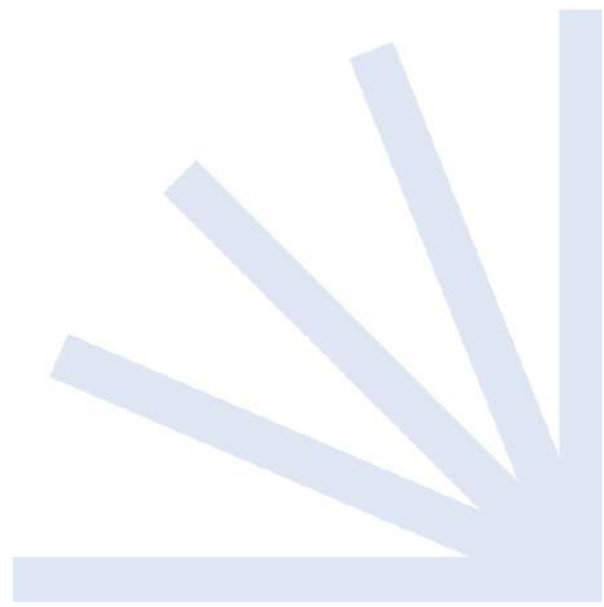
	<p>en el ayuntamiento facilita la conciliación de la vida personal y laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la encuesta las medidas de conciliación reciben una valoración media de 6,92 entre los hombres, y de 6,58 entre las mujeres. 	<p>medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ha recogido la opinión de que la conciliación en el ayuntamiento está ligada al cuidado de menores y, en segundo plano, al cuidado de mayores. • Para cuidar de la pareja se debe estar casado o ser pareja de hecho. • Se ha recogido la opinión de que el trámite de uso de la bolsa de horas es muy enrevesado. 	<p>diversas.</p>
<p>SALUD LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El protocolo antiacoso está en vigor, y en los últimos años se han denunciado 3 casos de acoso sexista en el ayuntamiento. • En la encuesta, el 65 % de las mujeres y el 62 % de los hombres, así como las 2 personas no binarias afirmaron que sabrían cómo proceder. • En la encuesta, el 75 % de las mujeres, el 79 % de los hombres y las dos personas no binarias afirmaron que los chistes y comentarios machistas son comunes en el ayuntamiento. • En la encuesta, el 67 % de las mujeres, el 70 % de los hombres y las dos personas no binarias afirmaron gozar de estabilidad en el puesto de trabajo. • La valoración de la 	<ul style="list-style-type: none"> • En la encuesta, 31 mujeres y 5 hombres afirmaron haber sentido discriminación por razón de sexo. • En lo referente al acoso sexual, 13 mujeres, 1 hombre y 1 persona no binaria expresaron que lo han sufrido en primera persona. Asimismo, 26 mujeres y 8 hombres mencionaron que conocían a alguna persona que lo ha sufrido. • En cuanto al acoso por sexo, 13 mujeres y 3 hombres afirmaron que lo habían sufrido. 28 mujeres y 7 hombres afirmaron que conocían casos en tercera persona. • Se relata que en algunos ámbitos laborales masculinizados se debe hacer frente a situaciones incómodas y desagradables, de las cuales muchas están normalizadas. • En la encuesta, a pesar de que el 62 % de los 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del protocolo contra el acoso. • Mejora de la respuesta y la protección ante situaciones de acoso. • Protocolo para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. • Equipamientos adecuados para las mujeres. • Revisión de los espacios desde el urbanismo feminista. • Introducir los riesgos de género en la prevención de riesgos laborales.

	<p>motivación media por el trabajo es de 7 en la encuesta: 7,18 en el caso de las mujeres, 6,96 en el caso de los hombres, y 7,5 en el caso de las personas no binarias.</p>	<p>hombres, el 52 % de las mujeres y una de las dos personas no binarias afirman que la carga de trabajo se adecúa a sus condiciones, el 41 % de las mujeres, el 36 % de los hombres y una persona no binaria opina que la carga de trabajo no se adecúa a sus condiciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencias de maternidad discriminatorias en las áreas y los puestos masculinizados (movilidad, brigada de agua, guardia municipal). • Se han recogido varias sugerencias sobre la necesidad de adecuación de los equipamientos a las mujeres. 	
<p>CULTURA INSTITUCIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En la encuesta, las dos personas no binarias, el 72 % de los hombres, y el 54 % de las mujeres afirman que no se valora tener relación con los diversos agentes fuera del horario de trabajo. • Al preguntar por las medidas de igualdad del ayuntamiento, las mujeres las puntúan con una media de 6,5 puntos, los hombres con 6,8, y las dos personas no binarias, en cambio, con 8,5. • El 88 % de las mujeres trabajadoras, el 84 % de hombres y una de las dos personas no binarias afirman estar de acuerdo con poner en marcha el 	<ul style="list-style-type: none"> • A pesar de que en la encuesta el 64 % de los hombres y el 41 % de las mujeres opinen que los estereotipos de género no tienen impacto en las condiciones y las oportunidades laborales de las mujeres en el ayuntamiento, el 42 % de las mujeres piensa que sí que lo tienen. • En la encuesta, el 64 % de las mujeres, el 48 % de los hombres y una de las personas no binarias afirman que no hay opciones de participar en las decisiones fundamentales que les afectan. • Dificultades de 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnósticos cualitativos de algunas áreas: guardia municipal, brigadas, Udalinfo, etcétera. Proyecto piloto. Espacios de escucha activa. Perspectiva interseccional. • Comunicación para generar igualdad.

	plan de igualdad interna.	participación en algunos puestos feminizados (por atención directa, por la falta de oportunidad de decisión).	
--	---------------------------	---	--



PLAN



4.1 PARTES QUE ACUERDAN EL CONVENIO

Este plan ha sido aprobado en la Comisión de Negociación del III Plan Interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de San Sebastián, compuesto por una representación paritaria de la dirección y de la representación del personal.

4.2 ÁMBITO DE PERSONAL, DE TERRITORIO Y TEMPORAL

El III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de San Sebastián afecta a todo el personal, y tendrá vigencia en el período 2025-2028.

4.3 ESTRUCTURA

En primer lugar, una vez analizadas las fortalezas y las debilidades recogidas en las conclusiones, se ha priorizado intervenir en las siguientes LÍNEAS DE TRABAJO para la igualdad, a cada una de las cuales se le ha adjudicado un objetivo.

- **GESTIÓN PARA LA IGUALDAD** Integrar la perspectiva de género en los sistemas y herramientas de gestión municipales.
- **CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE** Fomentar la sostenibilidad de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras del ayuntamiento.
- **SALUD LABORAL** Garantizar espacios seguros y saludables desde la perspectiva de género.

Se han definido las medidas que deben desarrollarse para lograrlo, y al final de cada línea de trabajo se han incluido los indicadores del diagnóstico, puesto que el desarrollo de las medidas de cada ámbito tendrá impacto en estos indicadores del diagnóstico. Por tanto, estos indicadores del diagnóstico son indicadores de resultado del plan.

4.4 RESUMEN DE LAS MEDIDAS SEGÚN EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none">1.1 Datos e indicadores para la igualdad1.2 Selección y promoción desde la perspectiva de género1.3 Plan de formación sobre la igualdad1.4 Procedimiento de formación desde la perspectiva de género1.5 Valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género1.6 Comunicación que genera igualdad
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none">2.1 Revisión de la normativa de conciliación2.2 Estudio de las necesidades del personal y la cultura institucional en lo referente a la conciliación corresponsable2.3 Diseño de una propuesta de mejora de la conciliación
SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none">3.1 Mejora de la seguridad de las mujeres en los espacios físicos para el trabajo3.2 Adecuación del protocolo para la prevención y la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo3.3 Ofrecer equipamientos adecuados para las mujeres3.4 Introducir los riesgos de género en la prevención de riesgos laborales.3.5 Estudiar la cultura institucional en las áreas o servicios masculinizados o feminizados3.6 Redactar un protocolo para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género

Se ha desarrollado una ficha descriptiva de cada medida, con los siguientes apartados:

LÍNEA DE TRABAJO				
MEDIDA				
ACCIONES				
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLE				
RECURSOS				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Nivel de ejecución	ESPECÍFICOS	
		• Inversión		
		• Participación		

*ACCIONES: actividades que subdividen las medidas.

*RESPONSABLE: persona o estructura que dirige la medida y se responsabiliza de su desarrollo y su seguimiento.

*CRONOGRAMA: año o años de implantación previstos.

*RECURSOS: tiempo de dedicación, recursos económicos o herramientas y otros tipos de recursos materiales.

*INDICADORES DE EJECUCIÓN: indicadores vinculados al desarrollo de la medida. Además de los indicadores de nivel de ejecución comunes de todas las medidas (terminada, empezada, sin abordar), la inversión (tiempo de dedicación y gasto económico) y la participación (número de mujeres y hombres que participan en el desarrollo), en algunos casos se introducirán indicadores específicos.

4.5 MEDIDAS POR LÍNEAS DE TRABAJO

En las siguientes páginas se recogen todas las medidas definidas.

4.5.1 GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
1,1. MEDIDA	DATOS E INDICADORES PARA LA IGUALDAD			
ACCIONES	<p>Revisar la recopilación y el tratamiento de datos para contar con datos desagregados por sexo y para poder calcular los indicadores de género, en respuesta al artículo 17 de la Ley de la CAV para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencias Machistas y a la necesidad aflorada en el diagnóstico.</p> <p>Para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducir la variable del sexo en todas las recogidas de datos del personal, de manera sistemática. • Acuerdos estratégicos sobre datos e indicadores. <ul style="list-style-type: none"> ○ Determinar qué aspectos específicos sobre la igualdad de género se medirán, y con qué objetivo. ○ Definir los indicadores y los datos necesarios para su cálculo. • Crear mecanismos para la introducción y el tratamiento de la información. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Personas 			
COLABORADORES	<ul style="list-style-type: none"> • DonostiaTIK • Presidencia UMI 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 800 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecución • Inversión • Participación 	ESPECÍFICOS	

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
1,2. MEDIDA	SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> Revisión del proceso de selección, recopilación de los datos exigida por el artículo 21 de la Ley de la CAV de Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Vidas Libres de Violencias Machistas: <ul style="list-style-type: none"> Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40 % (...). Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas. Previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, los siguientes aspectos: (1) el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género; (2) el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral; (3) el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género. Medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo (...). También los siguientes recogidos en el artículo 18: <ul style="list-style-type: none"> Establecer requisitos específicos de conocimiento en los puestos de trabajo para el fomento y el diseño de los programas del ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres y de asesoría técnica. Incluir contenidos referentes al principio de igualdad entre mujeres y hombres y a su aplicación en la actuación administrativa en los temarios de los procesos selectivos para puestos de trabajo de empleo público y para la promoción laboral. Garantizar los estándares de calidad sobre plaza de personal técnico de igualdad, en lo referente al nivel de clasificación profesional, la dedicación y el tipo de jornada, así como la formación exigida. Estudiar la idoneidad y el impacto de género de las pruebas físicas en los procesos selectivos y de promoción y modificarlas o eliminarlas, si procede. Realizar un seguimiento de los resultados y los aprendizajes de los estudios de impacto de género que se lleven a cabo, con especial atención a los ámbitos masculinizados. Aprobar criterios de acción positiva para reforzar la promoción interna de cara al acceso de mujeres a puestos directivos y decisivos. Estudiar la inclusión de medidas de discriminación positiva en las bases de los «concursos de traslados» para puestos con representación minoritaria. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLE	Dirección de Personas. Servicio de Selección			
COLABORADOR	Área de Igualdad			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> Propuestas de la Universidad del País Vasco y de Emakunde Coste de la asesoría técnica externa para el estudio de las pruebas físicas 160 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Nivel de ejecución	ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> Nº pruebas físicas estudiadas Nº estudios de impacto de género realizados
		• Inversión		
		• Participación		

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
1,3. MEDIDA	PLAN DE FORMACIÓN SOBRE LA IGUALDAD			
ACCIONES	<p>En respuesta al artículo 18 de la Ley Vasca para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y una Vidas Libres de Violencia contra las Mujeres y a la necesidad aflorada en el diagnóstico, se desarrollarán y ejecutarán planes de formación, tomando en consideración las capacidades necesarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres para cada puesto de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preveamos los siguientes entre los contenidos formativos que estamos estudiando: <ul style="list-style-type: none"> ○ Estilos de liderazgo y autoridad, en lo referente al género. ○ Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. ○ Autodefensa feminista. ○ Creatividad y comunicación para la igualdad. ○ Prevención e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Organización de formación escalonada según el nivel de responsabilidad de los cargos, su responsabilidad política, para puestos de dirección, para posibles miembros de la comisión de investigación, etcétera. ○ Corresponsabilidad de los hombres y masculinidades igualitarias. ○ Formación para luchas contra la violencia contra las mujeres. ○ Realizar labores para el conocimiento y la implementación de criterios unificados para el personal implicado en diversos procedimientos, con objetivo de incluir la perspectiva de género en las bases, los jurados. • Desarrollo de una píldora básica de igualdad para todo el personal municipal y para el personal de nueva incorporación. • Aumentar el número de actividades formativas en modalidad de teleformación, para facilitar la asistencia a personas acogidas a medidas de conciliación. • Priorizar o dar acceso prioritario a los cursos formativos a las personas en excedencia relacionada con la conciliación. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Personas. Servicio para la organización y la gestión de RRHH • Área de Igualdad 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formación municipal • 900 horas • Coste de los cursos 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecución • Inversión • Participación 	ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Número de cursos/año • Valoración de los cursos, desagregada por sexos

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
1,4. MEDIDA	PROCEDIMIENTO DE FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIONES	<p>En respuesta al artículo 18 de la Ley Vasca para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y una Vidas Libres de Violencia contra las Mujeres y a la necesidad aflorada en el diagnóstico, se integrará la perspectiva de género en la formación que no verse sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al identificar las necesidades de formación, se garantizará que se toman en consideración las necesidades de los colectivos tradicionalmente feminizados (el personal administrativo, por ejemplo). • A la hora de hacer propuestas de formación a profesionales externos, se deberán incluir cláusulas de género, como, por ejemplo: la inclusión de píldoras de igualdad en el contenido, si procede; la visibilización de las desigualdades de oportunidades y los avances en la materia, si procede; el uso del lenguaje no sexista en los materiales y en la docencia oral; que existen indicadores de seguimiento; la introducción y el tratamiento de la variable de sexo; y la valoración de la elección de un indicador concreto, etcétera. • Se estudiarán las ofertas de formación y se realizarán las adecuaciones que correspondan. • Para sistematizarlo, incluir estas cuestiones en el procedimiento formativo. • Formar un grupo de trabajo con el personal que se encarga de la formación. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Personas • Área de Igualdad • Responsables de formación de las áreas 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formación municipal • 80 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Nivel de ejecución	ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • % de actividades formativas que incluyen píldoras de igualdad. • Número de reuniones del grupo de trabajo • % de cursos que han incluido píldoras de igualdad.
• Inversión				
• Participación				

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
1,5. MEDIDA	VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DES DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO			
ACCIONES	<p>Según el principio de igualdad de salario por el trabajo del mismo valor, y tomando en consideración que un puesto tendrá una valoración equivalente a otro cuando el carácter de las funciones o las labores, las condiciones educativas, profesionales o de educación, los factores estrechamente relacionados con sus funciones y las condiciones laborales sean equivalentes, se llevarán a cabo las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el conocimiento y la participación equilibrada sobre la igualdad de la comisión técnica de valoración, considerando la distribución de áreas y sexos. • Revisión de la herramienta actual de valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género. • Realizar una valoración de los puestos de trabajo, considerando el principio de igualdad salarial para trabajos del mismo valor. • Identificar los estereotipos de género y la diferente valoración social en lo referente a los ámbitos laborales, los factores de valoración, etcétera, 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Personas 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad (2022). https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm • Coste de la asesoría técnica externa • 400 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Nivel de ejecución	ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de puestos de trabajo valorados con la nueva herramienta • % de puestos de trabajo valorados con la nueva herramienta
		• Inversión		
		• Participación		

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
1,6. MEDIDA	COMUNICACIÓN QUE GENERA IGUALDAD			
ACCIONES	<p>Se recogen varias ideas para utilizar la comunicación como una herramienta para el impulso y la gestión del Plan Interno de Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación y difusión de recursos comunicativos ligeros y campañas sobre las líneas de trabajo y las medidas del plan. • Difusión de las píldoras extraídas de las formaciones de igualdad organizadas. • Relatos del ayuntamiento: historias transformadoras de liderazgo, prácticas de igualdad, mujeres referentes, etcétera. • Búsqueda de fechas internacionales y mensajes, viñetas, etcétera, vinculados a la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia en el ámbito laboral. • Apertura de espacios de escucha activa relacionados con la igualdad. Por ejemplo, organizar una mesa de debate en torno al 8 de marzo; hacer una pregunta sobre algún tema del plan; recabar y estudiar las respuestas; devolver lo recogido en una infografía o en un audio breve; etcétera. • Actualizar la información sobre el plan de igualdad y sobre las herramientas de gestión para la igualdad y para prevención de la violencia (el protocolo contra el acoso, la normativa de prevención, etcétera) en el folleto de acogida. • La difusión de la aprobación de este plan, dar cuenta de la información y la evaluación sobre la aplicación y el seguimiento anual del plan, una vez terminada su aplicación. • Activar el buzón de igualdad, vía e-mail o mediante su creación en el portal de igualdad. • Reforzar el uso no sexista de la lengua y las imágenes en la intranet. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Personas. Servicio para la organización y la gestión de los recursos humanos 			
COLABORADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Presidencia • Área de Igualdad 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas de comunicación interna (GuGeu. Portal de igualdad, mailing...) • 500 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecución 	ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Número de iniciativas/año
<ul style="list-style-type: none"> • Inversión 				
<ul style="list-style-type: none"> • Participación 				

INDICADORES DE RESULTADO DE LA LÍNEA DE TRABAJO DE GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	
<i>Integrar la perspectiva de género en los sistemas y herramientas de gestión municipales</i>	
A QUÉ INDICADORES DEL DIAGNÓSTICO AFECTAN	VALOR DEL DIAGNÓSTICO (2024)
FALTA DE DATOS ADECUADOS PARA EL ANÁLISIS	
Segregación horizontal y vertical	No hay un número concreto de personas trabajadoras No se conocen los datos de hace 4 años Los datos no se pueden tratar desagregados por sexos. Se ha elaborado manualmente.
Responsabilidades de cuidados	No se conocen
Nivel de estudios y formación sobre igualdad	No se conoce el nivel educativo del personal, tan solo el nivel educativo o la titulación exigida para el puesto de trabajo.
Antigüedad	Datos desagregados por sexo
Subcontrataciones	Personal de cada servicio subcontratado, desagregado por sexo.
Acceso al empleo	Incorporaciones de los últimos 4 años, por grupo de puestos de trabajo y sexo.
Promoción	Promociones de los últimos 4 años, por grupo de puestos de trabajo y sexo.
Horarios	Personal, desagregado por tipo de horario y sexo.
Políticas retributivas	Los datos no se pueden tratar desagregados por grupos de puestos de trabajo sexo. Se ha elaborado manualmente. Análisis de los salarios, no se puede calcular según los elementos No se puede calcular el salario real
Conciliación corresponsable	No se conoce quién tiene el derecho de tomar medidas
DATOS MUNICIPALES	
% mujeres en plantilla	45 %
División sexual de los grupos de trabajo	Un grupo de puestos de trabajo paritario, 9 grupos con distribución feminizada y 9 grupos con distribución masculinizada.
% de mujeres en el nivel estratégico	27 %
% en el nivel táctico	42 %
% de mujeres que recibieron formación en 2023	51 %
Formación para la igualdad	Se organizan cursos cada año

PERCEPCIONES RECOGIDAS EN LAS ENCUESTAS Y GRUPOS DE OPINIÓN	
% de personas que considera que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	59 % de mujeres; 68 % de hombres; y 1 persona no binaria de 2
% de personas que considera que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	48 % de mujeres; 68 % de hombres; y 1 persona no binaria de 2
Procesos de selección y fomento	Se recogen varias quejas sobre las pruebas físicas.
% de personas que considera que la formación interna garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	66 % de mujeres; 82 % de hombres; y 2 personas no binarias
% de personas que creen que la política retributiva garantiza la igualdad entre mujeres y hombres	58 % de mujeres; 86 % de hombres; y 2 personas no binarias
Motivación hacia el trabajo Puntuación media otorgada	Mujeres (7,18); hombres (6,96), persona no binaria (7,5)
% de personas que piensan que existen vías suficientes y adecuadas para la participación en decisiones fundamentales que tienen impacto en la situación del personal	El 17 % de mujeres; el 34 % de hombres; 1 de 2 personas no binarias

4.5.2 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

LÍNEA DE TRABAJO	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE			
2,1. MEDIDA	REVISIÓN DE LA NORMATIVA DE CONCILIACIÓN			
ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiar cómo simplificar los procedimientos y los trámites de solicitud de medidas de conciliación. <ul style="list-style-type: none"> ○ Preguntar a una muestra de trabajadoras con qué dificultades se han encontrado a la hora de solicitar medidas de conciliación, en especial en lo referente a la bolsa de horas para el cuidado de personas con dependencia. ○ Estudiar especialmente las bolsas de trabajo para el cuidado de personas con dependencia. ○ Estudiar las opciones de adecuar los derechos de licencias y permisos a los nuevos modelos de familia. • Revisar las incompatibilidades con las reducciones de jornada o con otras medidas de conciliación. Informar y justificar cuáles son. • Abrir canales para preguntas sobre conciliación. • Difundir información y el acuerdo sobre las medidas de conciliación disponibles y sus usos en un documento de lectura fácil. • Fomento de la contratación de jornada completa, con medidas específicas ligadas a la conciliación. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLES	• Dirección de Personas. Servicio de Gestión y Administración del Personal			
RECURSOS	• 100 horas			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Nivel de ejecución	ESPECÍFICOS	• Núm. de adaptaciones
		• Inversión		
		• Participación		

LÍNEA DE TRABAJO	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE			
2,2. MEDIDA	ESTUDIO DE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL Y LA CULTURA INSTITUCIONAL EN LO REFERENTE A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE			
ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la información que debe recopilarse sobre la conciliación de la vida personal y laboral, tomando en consideración la Ley de Protección de Datos. Por ejemplo, dar a conocer las experiencias de personas que han hecho uso de medidas de conciliación, las dificultades y las necesidades que viven, las responsabilidades de cuidados (familiares y extrafamiliares), así como las redes de ayuda para el cuidado propio. • Determinar otros datos e indicadores que se deben tener en cuenta a la hora de tratar la información, además del género, como, por ejemplo, el tipo de contrato, el tipo de servicio o el puesto de trabajo. • Identificar las microculturas y las creencias sobre la conciliación. • Seleccionar las herramientas más adecuadas para recabar información para el tamaño y las características de la institución y tomando en cuenta la información solicitada: formularios, encuestas, grupos de opinión. • Analizar la información desde la perspectiva de género e interseccional. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Personas • Igualdad 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 100 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecución • Inversión • Participación 	ESPECÍFICOS	

LÍNEA DE TRABAJO	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE			
2.3. MEDIDA	DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE MEJORA DE LA CONCILIACIÓN			
ACCIONES	<p>Diseñar estrategias y medidas de intervención con base en los resultados del análisis de la medida 2.2., de manera que resulten compatibles con la organización y la actividad de la institución y dinamicen la cultura en lo referente a esa cuestión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiar la replicabilidad de las estrategias de otras instituciones en materia de conciliación corresponsable. • Estudiar las ideas recogidas en el diagnóstico realizado el 2024. (flexibilidad de entrada y salida al trabajo, flexibilidad para acompañar a menores y mayores a consultas médicas, la creación de una bolsa de horas, tomar en consideración las limitaciones a la hora de establecer horarios para reuniones, la revisión de los criterios para la adjudicación del teletrabajo, la realización de una planificación especial para el verano o para las vacaciones de los menores, la opción de trabajar desde casa toda la mañana o algunas horas después del día en que se trabaje por la tarde por necesidades extraordinarias o por funciones concretas del puesto, poder tomar «períodos sabáticos» con sustituciones, etcétera). • Una vez estudiado, llevarlo a la mesa de negociación. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLE	• Dirección de Personas			
RECURSOS	• 100 horas			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Nivel de ejecución	ESPECÍFICOS	
		• Inversión		
		• Participación		

INDICADORES DE RESULTADO DE LA LÍNEA DE TRABAJO DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	
<i>Fomentar la sostenibilidad de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras del ayuntamiento</i>	
A QUÉ INDICADORES DEL DIAGNÓSTICO AFECTAN	VALOR DEL DIAGNÓSTICO (2024)
% de mujeres que reducen la jornada por guarda legal o por personas con dependencia	88 %
% de mujeres que utilizan la excedencia por cuidados de menores (menores de 3 años)	16,7 %
% de mujeres que utilizan la bolsa de horas por cuidados de menores o personas con dependencia (menores de 3 años)	100,0 %
% de mujeres que utilizan la excedencia por asuntos personales	48,4 %
% de mujeres que solicitan el teletrabajo	70 %
Datos de uso de otras medidas de conciliación (tasa relativa de quien se acoge a las medidas y % de mujeres)	No se han podido calcular
PERCEPCIONES RECOGIDAS EN LAS ENCUESTAS Y GRUPOS DE OPINIÓN	
% de personas que piensan que la organización interna del trabajo ayuda a la conciliación de la vida laboral y personal	69 % de las mujeres; 68 % de los hombres; y 1 persona no binaria de 2
% de personas que piensan que acogerse a medidas de conciliación conlleva una pérdida de oportunidades profesionales.	El 43 % de las mujeres; el 36, % de los hombres; 1 de 2 personas no binarias
Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad.	Mujeres (6,58); hombres (6,92); persona no binaria (4)

4.5.3 SALUD LABORAL

LÍNEA DE TRABAJO	SALUD LABORAL			
3.1. MEDIDA	MEJORA DE LA SEGURIDAD DE LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS FÍSICOS PARA EL TRABAJO			
ACCIONES	<p>Cumplir con las obligaciones recogidas en el artículo 16 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, sobre la Garantía Integral de la Libertad Sexual: La Administración General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en el asunto ofrecerán ayuda a las instituciones locales para el desarrollo de políticas urbanísticas y de seguridad con perspectiva de género, para garantizar que los espacios públicos de los municipios son seguros y accesibles para todas las mujeres y para la infancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar un grupo de trabajo con la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. • Determinar cómo se realizará el análisis: Establecer las prioridades en la elección de las infraestructuras objeto de estudio. Por ejemplo, las mujeres de los espacios masculinizados, los lugares de trabajo donde ha habido denuncias por acoso sexual. Acordar las personas participantes; según sexo, puestos de trabajo, servicios. Técnicas para el tratamiento: encuesta, grupos de opinión, visitas, observación... • Esclarecer conceptos vinculados al tema y reflexionar sobre ellos. Por ejemplo: el urbanismo feminista y la seguridad desde la perspectiva feminista. • Recoger los puntos críticos mediante las técnicas elegidas. • Analizar los puntos recogidos desde la perspectiva feminista e identificar los prioritarios. • Desarrollar intervenciones para reducir, eliminar o evitar los puntos críticos priorizados desde la perspectiva de género. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Personas. Servicio de prevención de riesgos laborales • Presidencia • Área de Igualdad 			
COLABORADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Salud y Seguridad Laboral • Grupo de diseño del Mapa de Puntos Críticos de la Ciudad. 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Relief maps • Metodología del mapa de puntos críticos de Donostia • 200 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Nivel de ejecución	ESPECÍFICOS	• Núm. de espacios estudiados
		• Inversión		• Núm. de intervenciones realizadas
		• Participación		

LÍNEA DE TRABAJO	SALUD LABORAL			
3.2. MEDIDA	ADECUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA LUCHA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO			
ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> Adecuar el protocolo actual para prevenir y actuar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a las novedades de los últimos años: <ul style="list-style-type: none"> Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso: extender el ámbito de aplicación, tomar en consideración el ciberacoso. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, sobre la Garantía Integral de la Libertad Sexual. Artículo 13. Incluir otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral; la violencia digital o la ciberviolencia. Ley 15/2022, de 12 de julio, de Igualdad de Trato y No Discriminación. Discriminación por asociación, discriminación por error, discriminación múltiple o interseccional. Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Canal de denuncia; confidencialidad. Incluir la gestión de los casos denunciados por redes sociales en el protocolo. Realizar las mejoras detectadas a consecuencia de la aplicación del protocolo. Difundir el protocolo a todo el personal mediante la intranet, carteles y dípticos. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de Personas. Servicio de prevención de riesgos laborales Área de Igualdad 			
COLABORADOR	<ul style="list-style-type: none"> Comisión del personal 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> Modelo de protocolo de Emakunde 100 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Nivel de ejecución	ESPECÍFICOS	• Núm. de mejoras realizadas
		• Inversión		
		• Participación		

LÍNEA DE TRABAJO	SALUD LABORAL			
3.3. MEDIDA	OFRECER EQUIPAMIENTOS ADECUADOS PARA LAS MUJERES			
ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuar las herramientas y vestimentas laborales a las mujeres, tomando su morfología en consideración y garantizando que no refuercen los estereotipos de género. Entre otros: <ul style="list-style-type: none"> ○ Adecuar la forma, el tamaño y el peso de las bicicletas y motocicletas a las mujeres. ○ Ofrecer tallas de mujeres en las prendas laborales. • Ofrecer vestuarios y aseos suficientes y de calidad para las mujeres, poniendo atención en la accesibilidad de los vestuarios femeninos de los ámbitos masculinizados, así como que dispongan de calefacción, de agua caliente y de ventilación adecuada. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Presidencia. Servicios generales. • Movilidad • Guardia Municipal • Bomberos 			
COLABORADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdad 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 200 horas • Coste de las herramientas y vestimentas • Coste de las obras de vestuarios y aseos • Cláusulas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecución • Inversión • Participación 	ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de contratos realizados • Núm. de espacios adecuados

LÍNEA DE TRABAJO	SALUD LABORAL			
3.4. MEDIDA	INTRODUCIR LOS RIESGOS DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.			
ACCIONES	<p>Estudiar los siguientes riesgos psicosociales en la herramienta para la prevención de riesgos laborales: acoso del entorno, desprotección aprendida, relato único y agotamiento por cuidados y atención directa, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impartir formación al personal del servicio de prevención, desde la perspectiva de género. • Identificar las señales que advierten de cada riesgo (mecanismos de desigualdad, estrategias de supervivencia y consecuencias de salud). • Crear preguntas para detectar las señales relacionadas con cada riesgo. • Incluir estas preguntas en la herramienta de prevención del ayuntamiento (encuestas, entrevistas, grupos de opinión, etcétera). • Además de recoger la información por sexos, determinar qué otros ejes se utilizarán para su recogida: área, puesto de trabajo, edad. • Poner en marcha estrategias para estudiar resultados y poner en evitar riesgos, desde la perspectiva de género. • Realizar un estudio cuantitativo de las bajas. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de prevención de riesgos laborales • Área de Igualdad 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Instrucciones para integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualizado con herramientas útiles (Osalan, 2019). • Herramienta «Señales moradas PRL» de Emakunde/BAI SAREA. • Coste de la asesoría técnica externa • 200 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecución • Inversión • Participación 	ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de preguntas incluidas en la herramienta de prevención. • Núm. de estrategias puestas en marcha desde la perspectiva de género

LÍNEA DE TRABAJO	SALUD LABORAL			
3.5. MEDIDA	ESTUDIAR LA CULTURA INSTITUCIONAL EN LAS ÁREAS O SERVICIOS MASCULINIZADOS O FEMINIZADOS			
ACCIONES	<p>«Versiones del otro lado»: Partiendo de la trayectoria que realizó Uxue Alberdi Estibaritz para escribir el libro <i>Kontrako eztaarritik</i>, recopilar las vivencias de mujeres en áreas muy masculinizadas (Guardia Municipal, Tráfico, Bomberos) y feminizadas (Udalinfo, Acción Social):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los temas que se abordarán con cada área: Con la Guardia Municipal, el acoso del entorno y la autoridad, y con las mujeres de Udalinfo la carga de trabajo y la cultura de participar en las decisiones, entre otros. • Crear espacios de escucha con mujeres en cada área, para compartir las desigualdades, los obstáculos y las estrategias para avanzar que detectan las mujeres sobre temas previamente acordados. • Estudiar lo que se afirma y se repite desde la perspectiva de género y de la interseccionalidad, poniendo especial atención en los siguientes ejes: área masculinizada/feminizada, tipo de puesto de trabajo, antigüedad trabajando en el ayuntamiento y edad. • Identificar y poner en marcha las intervenciones. • Dar a conocer las Versiones del otro lado de las mujeres. • Convertir los espacios de escucha en espacios seguros de referencia para las mujeres, y valorar replicar la experiencia en otras áreas. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de prevención de riesgos laborales • Comisión de Igualdad 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Libro <i>Kontrako eztaarritik</i> de Uxue Alberdi Estibaritz • Coste de la asesoría técnica externa • 200 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecución • Inversión • Participación 	ESPECÍFICOS	

LÍNEA DE TRABAJO	SALUD LABORAL			
3.6. MEDIDA	REDACTAR UN PROTOCOLO PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO			
ACCIONES	<p>Responder a las obligaciones establecidas en los artículos 21, 24, 25 y 26 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en los artículos 114 y 145 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, así como abordar los siguientes temas a la hora de redactar el protocolo:</p> <p>Adecuar las condiciones de trabajo y garantizar los derechos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la inclusión de las víctimas en el mercado laboral y adecuar las condiciones de trabajo (reducciones de jornada, excedencias, reorganización de horarios, cambio de lugar de trabajo, medidas de seguridad y salud). • Cambios en las condiciones laborales (horario, lugar de trabajo, teletrabajo) para evitar el contacto con el agresor y facilitar la recuperación. <p>Protección social y jurídica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permiso retribuido de un máximo de 6 meses (con opción a extenderlo) para tratamientos de salud, ayuda psicológica o trámites jurídicos. • Asesoría jurídica sobre los derechos laborales y sociales de la persona trabajadora. <p>Salud y seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajas por incapacidad temporal por las consecuencias físicas y psicológicas de la violencia machista. • Cambio de puesto o lugar de trabajo para garantizar la seguridad y evitar situaciones de riesgo. • Asistencia psicológica, en caso de que se ofrezca en los programas de salud de la empresa. <p>Reintegración segura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adoptar medidas para la vuelta gradual al trabajo, garantizando un entorno seguro. 			
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de prevención de riesgos laborales • Área de Igualdad 			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 20 horas 			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecución • Inversión • Participación 	ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de compromisos recogidos por el protocolo

INDICADORES DE RESULTADO DE LA LÍNEA DE TRABAJO DE LA SALUD LABORAL

SALUD LABORAL	
<i>Fomentar los espacios seguros desde la perspectiva de género</i>	
A QUÉ INDICADORES DEL DIAGNÓSTICO AFECTAN	VALOR DEL DIAGNÓSTICO (2024)
Número de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años	0
Número de casos de acoso por razón de sexo los últimos 4 años	3
PERCEPCIONES RECOGIDAS EN LAS ENCUESTAS Y GRUPOS DE OPINIÓN	
Personas que se han sentido discriminadas por sexo en el ayuntamiento	31 mujeres; 5 hombres
Personas que afirman haber sufrido acoso sexual	13 mujeres; 1 hombre; 1 persona no binaria
Personas que afirman haber sufrido acoso por razón de sexo	13 mujeres; 3 hombres
Personas que afirman conocer casos de acoso sexual	26 mujeres; 8 hombres 1
Personas que afirman conocer casos de acoso por razón de sexo	28 mujeres; 7 hombres
% de personas que piensan que los chistes y los comentarios machistas son comunes	El 15 % de las mujeres; el 16 % de los hombres; ni una de las personas no binarias
% de personas que piensan que su carga de trabajo es acorde al puesto de trabajo	52 % de mujeres; 41 % de hombres; 7 % de personas no binarias
Puntuación media otorgada a la motivación para el trabajo	Mujeres (7,18); hombres (6,96); persona no binaria (7,5)
% de personas que creen que los estereotipos de género afectan a las condiciones y las oportunidades laborales que tienen las mujeres en el ayuntamiento	El 42 % de las mujeres; el 23 % de los hombres; ni una de las personas no binarias
% de personas que piensan que existen vías suficientes y adecuadas para la participación en decisiones fundamentales que tienen impacto en la situación del personal	El 17 % de las mujeres; el 34 % de los hombres; el 50 % de las personas no binarias

4.6 CRONOGRAMA

	2025	2026	2027	2028
GESTIÓN PARA LA IGUALDAD				
1.1 Datos e indicadores para la igualdad				
1.2 Selección y promoción desde la perspectiva de género				
1.3 Plan de formación sobre la igualdad				
1.4 Procedimiento de formación desde la perspectiva de género				
1.5 Valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género				
1.6 Comunicación que genera igualdad				
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE				
2.1 Revisión de la normativa de conciliación				
2.2 Estudio de las necesidades del personal y la cultura institucional en lo referente a la conciliación corresponsable				
2.3 Diseño de una propuesta de mejora de la conciliación				
SALUD LABORAL				
3.1 Mejora de la seguridad de las mujeres en los espacios físicos para el trabajo				
3.2 Adecuación del protocolo para la prevención y la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo				
3.3 Ofrecer equipamientos adecuados para las mujeres				
3.4 Introducir los riesgos de género en la prevención de riesgos laborales.				
3.5 Estudiar la cultura institucional en las áreas o servicios masculinizados o feminizados				
3.6 Redactar un protocolo para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género				

4.7 PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

4.7.1 ESTRUCTURA DEL FOMENTO Y EL SEGUIMIENTO

La responsabilidad de liderar la gestión y el impulso del plan corresponde a la Comisión Técnica para Garantizar la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación del Personal del Ayuntamiento de San Sebastián. Se revisarán y, si procede, se renovarán las normas de funcionamiento de la comisión tras la aprobación del plan. Tiene las siguientes funciones:

- Revisar el cumplimiento de las medidas acordadas en el III Plan Interno para la Igualdad del Ayuntamiento de San Sebastián.
- Ofrecer consejo y esclarecer las dudas que puedan surgir en la plantilla sobre el III Plan Interno para la Igualdad del Ayuntamiento de San Sebastián.
- Proponer cambios o introducir nuevas medidas y actividades en el III Plan Interno para la Igualdad del Ayuntamiento de San Sebastián.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del III Plan Interno para la Igualdad del Ayuntamiento de San Sebastián.

Más allá de la Comisión de Seguimiento, es fundamental que las áreas implicadas en el fomento y el desarrollo del plan cuenten con personal **que tenga conocimientos sobre igualdad y que la integren en sus funciones.**

4.7.2 PROGRAMACIONES ANUALES

En cada año de vigencia del plan, se desarrollarán planes operativos o programaciones del plan, para ir definiendo los proyectos, las medidas y las acciones que se desarrollarán. Dichas programaciones anuales se acordarán en la reunión de principio de año de la comisión.

Esta programación determinará el **presupuesto** que se utilizará, y, si procede, se formarán los **grupos de trabajo** necesarios para desarrollar las medidas y las acciones acordadas. Conviene determinar el presupuesto necesario para el desarrollo del plan cada año mediante las partidas moradas incluidas en los programas presupuestarios correspondientes.

4.7.3 SEGUIMIENTO

Se efectuará mediante reuniones cuatrimestrales de la Comisión de Seguimiento.

4.7.4 EVALUACIÓN INTERMEDIA

Dos años más tarde, se redactará un informe sobre el nivel de ejecución del Plan de Igualdad.

4.7.5 EVALUACIÓN FINAL

El último cuatrimestre de 2028 se evaluará el III Plan Interno para la Igualdad de Mujeres y Hombres, partiendo de los informes anuales de seguimiento, los indicadores de resultados y la información cualitativa recopilada.