

I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AYUNTAMIENTO DE TUDELA julio 2026

ÁMBITO DE APLICACIÓN:	AYUNTAMIENTO DE TUDELA, Junta de aguas, EPEL-Tudela Cultura
ASISTENCIA TÉCNICA:	ERABERRIA GUNEA S.L.
FECHA APROBACIÓN:	17/07/2026

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	5
3. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE TUDELA	6
3.1 DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA.....	6
3.2 POLÍTICA RETRIBUTIVA	15
3.3. DF_IGUALDAD. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	19
4. I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE TUDELA	25
4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN	25
4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	25
4.3. ESTRUCTURA.....	25
4.4. DESPLIEGUE DE LAS MEDIDAS DEL PLAN.....	25
5. CRONOGRAMA.....	40
6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE TUDELA	41
7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	42
8. FIRMAS	42

1. PRESENTACIÓN

El compromiso del Ayuntamiento de Tudela con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres no constituye una declaración de intenciones reciente ni coyuntural, sino que se fundamenta en una sólida trayectoria institucional. A lo largo de los últimos años, esta administración municipal ha desplegado de manera sostenida y estratégica una serie de estructuras, estrategias y herramientas operativas orientadas a corregir las brechas de género y promover la igualdad en el tejido social y civil de la localidad.

Dentro del entramado organizativo e institucional que avala esta andadura, destacan de forma prioritaria diversos recursos humanos y programáticos que marcan un hito en las políticas de género del municipio. En primer lugar, la **Unidad Administrativa de Igualdad** se consolida como el motor operativo fundamental, dotada de personal técnico específico, especializado y de carácter estable, garantizando la continuidad y el rigor en el diseño de las actuaciones locales. Asimismo, la acción del consistorio se encuentra guiada formalmente por el **IV Plan de Actuación en Materia de Igualdad 2024-2027**, la hoja de ruta integral que define las grandes líneas de intervención a nivel de ciudad.

A estas herramientas estratégicas se suma el **Consejo Municipal por la Igualdad**, configurado como una estructura formal de participación ciudadana e interlocución social que asegura la transferencia directa de las demandas de la sociedad civil hacia la acción de gobierno. Finalmente, el abordaje integral de las manifestaciones más severas de la desigualdad se articula a través de una red de seguridad técnica orientada a la coordinación y calidad en la atención a la violencia contra las mujeres en Tudela, sustentada en el **Protocolo Local de Actuación en Violencia contra las Mujeres** y reforzada decididamente por el **Pacto Local por los Cuidados**, una iniciativa pionera orientada a la corresponsabilidad y la sostenibilidad de la vida comunitaria.

Justificación Legal y Marco Normativo

La madurez alcanzada en el diseño y aplicación de políticas públicas hacia la exterior demanda de manera natural y por coherencia, una traslación hacia la estructura organizativa interna del propio Ayuntamiento de Tudela. Es por ello que esta entidad emprende la definición de su **I Plan Interno para la Igualdad**, respondiendo con firmeza tanto a una convicción corporativa como a una serie de obligaciones y mandatos legales de obligado cumplimiento para las administraciones públicas.

De forma específica, este plan garantiza de modo estricto los compromisos legales estipulados en la **Disposición Adicional Séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, que obliga a las administraciones públicas a aprobar y aplicar planes de igualdad específicos para su personal. A nivel de desarrollo administrativo estatal, el documento incorpora las directrices fijadas por la **Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública**, mediante la cual se modifica la del 16 de marzo del mismo año y por la que se crea el *Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo*. Asimismo, en el ámbito autonómico, la elaboración de este plan responde fielmente a las obligaciones derivadas de la **Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra**, la cual sitúa a las entidades locales en la primera línea de acción para erradicar las desigualdades sistémicas en el empleo público.

El Diagnóstico Interno como Fundamento Estratégico

La formulación metodológica de este I Plan Interno no se ha edificado sobre asunciones teóricas, sino sobre una aproximación analítica, empírica y rigurosa. El paso previo e indispensable para el diseño de este documento ha sido la realización de un **Diagnóstico sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres** en el seno de la plantilla y la estructura laboral del Ayuntamiento de Tudela.

Este diagnóstico ha permitido escrutar diversas áreas críticas de la gestión de personas, evaluando variables de gran relevancia como los procesos de selección y provisión de puestos, las oportunidades de promoción interna, las políticas retributivas, la formación continua, el uso del lenguaje no sexista y la comunicación institucional, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la salud laboral bajo una estricta perspectiva de género. Gracias a esta radiografía analítica, se han identificado con precisión las principales fortalezas institucionales, así como las brechas e inercias culturales que aún limitan el desarrollo profesional equitativo dentro de la corporación.

Objetivos y Visión de Futuro

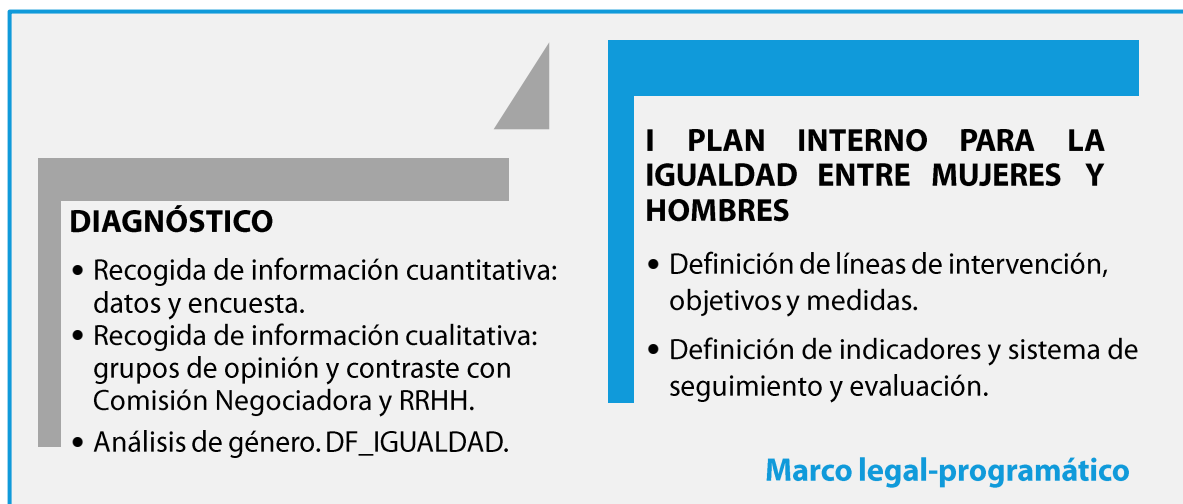
El I Plan Interno para la Igualdad del Ayuntamiento de Tudela nace con el objetivo principal de **intervenir de manera directa en las principales debilidades detectadas** en el referido diagnóstico. Lejos de constituir un compendio estático de intenciones, este plan se configura como un instrumento vivo y operativo estructurado para:

- **Sistematizar de forma integral los procesos técnicos e institucionales** que contribuyen a avanzar decididamente hacia la desaparición de las desigualdades de género presentes en el ámbito laboral.
- **Garantizar una representación equilibrada** en los distintos niveles de la escala organizativa de la administración local, promoviendo el acceso paritario a los puestos de responsabilidad técnica y directiva.
- **Establecer protocolos explícitos, transparentes y eficaces** que prevengan, detecten e intervengan con máxima celeridad ante cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno de trabajo.
- **Fomentar una cultura corporativa fundamentada en la corresponsabilidad**, mediante medidas transversales que faciliten la conciliación familiar y personal sin penalizar el progreso o la estabilidad laboral de las trabajadoras.

Con la implementación de este plan, el Ayuntamiento de Tudela no solo cumple con el ordenamiento jurídico vigente, sino que se reafirma en el presupuesto de que una organización internamente justa e igualitaria es el único cimiento posible para prestar un servicio público de máxima calidad, transparente y verdaderamente democrático a toda la ciudadanía tudelana.

2. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

En el año 2026, AYUNTAMIENTO DE TUDELA decide abordar la definición del I Plan Interno para la Igualdad de Mujeres y Hombres, basado en la realización previa de un diagnóstico en la entidad.



Desde el principio, se ha garantizado el cumplimiento de la ley y la participación en el proyecto de las trabajadoras y los trabajadores. Para ello se ha constituido una **Comisión Negociadora** formada por 7 **mujeres y 3 hombres**, en la que participa personal político, personal técnico y representantes de la plantilla.

COMISIÓN NEGOCIADORA	NOMBRE	PUESTO
EN REPRESENTACIÓN DEL AYUNTAMIENTO	• Carlos Aguado Huguet • Anichu Agüera Angulo • Miriam Mendoza Jiménez • Ana Gárate Martínez • Sheila Alfaro Chivite	• Concejal de Recursos Humanos • Concejala de Igualdad • Técnica superior de RRHH • Técnica grado medio de RRHH • Técnica de Igualdad
EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA	• Ana José Martínez Navarro • Francisco Javier Arriazu Fernández • Ana Laura Álvarez Moraglio • Ángel Luis Antón Agramonte • Maria Victoria Chueca Galarza	• Representante de UGT • Representante de CCOO • Representante de ELA • Representante de LAB • Representante de SOLIDARI

Partiendo del marco normativo y programático y de los resultados alcanzados en el diagnóstico, el diseño del I Plan interno para la Igualdad del AYUNTAMIENTO DE TUDELA se ha ido elaborando a través sesiones de trabajo con la Comisión Negociadora.

El proyecto se ha desarrollado con la asistencia técnica de ERABERRIA GUNEA SL, entidad consultora homologada para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

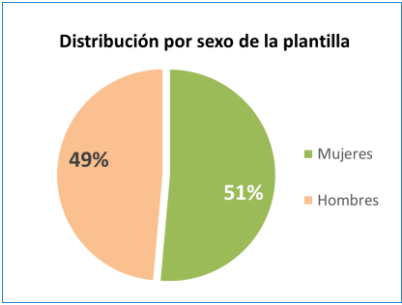
3. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE TUDELA

3.1 DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA

DISTRIBUCIÓN POR SEXO

La plantilla del Ayuntamiento de Tudela está integrada por **164 mujeres y 155 hombres**, una **distribución paritaria** con un 51% de mujeres y un 49% de hombres.

	31/12/2025		31/12/2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
PLANTILLA ESTRUCTURAL	164	155	167	154



El peso de las mujeres entre la población ocupada en la rama de actividades 84. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria-Comunidad Foral de Navarra (INE. 2023), es de 67% (16 puntos superior al peso que tienen en el Ayuntamiento de Tudela) y 33% Hombres.

Destacar que la realidad de las administraciones locales es diferente a la de las Administraciones Central o Autonómicas en las que el personal de educación, sanidad y defensa, entre otros, influye de forma significativa en la distribución por sexo.

En los últimos 4 años la plantilla se ha mantenido estable, con una distribución por sexo muy similar a la actual (52% mujeres y 48% hombres).

Indicadores

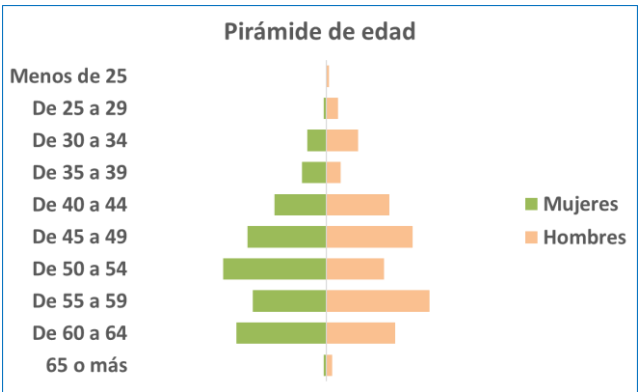
DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA PLANTILLA	% actual de mujeres en plantilla	51%
	Evolución de este % en los últimos 4 años	-1

DIVERSIDAD

En este apartado se analizan las características de las mujeres y hombres que componen la plantilla del Ayuntamiento de Tudela.

EDAD

Edad	Mujeres	Hombres
Menos de 25	0	1
De 25 a 29	1	4
De 30 a 34	7	11
De 35 a 39	9	5
De 40 a 44	19	22
De 45 a 49	29	30
De 50 a 54	38	20
De 55 a 59	27	36
De 60 a 64	33	24
65 o más	1	2



El 5% de las **trabajadoras** del Ayuntamiento de Tudela tiene menos de 35 años, el 34% tiene entre 35 y 49 años y **la mayor concentración se da entre las trabajadoras de más de 50 años, con un 60%.**

En el caso de los **trabajadores**, la distribución varía ligeramente. Es más alto el porcentaje de hombres menores de 35 años (11%), entre 35 y 49 años el porcentaje es similar al de las mujeres (37%) y **la mayoría se concentran también en los tramos de edad superiores, con un 53% con más de 50 años.**

Esta distribución por edad muestra que un porcentaje importante de la plantilla (21% de las mujeres y 16% de los hombres) cuenta con 60 años o más lo que da una idea del volumen de jubilaciones que se producirán en los próximos años, más elevado en el caso de las mujeres.

NACIONALIDAD Y DISCAPACIDAD

La totalidad de las mujeres y de los hombres tienen nacionalidad española y en su mayoría residen en Tudela o localidades

	Personas extranjeras		Con discapacidad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nivel estratégico	0	0	0	0
Nivel táctico	0	0	0	0
Nivel operativo	0	0	4	0

próximas lo que hace más fácil que cuenten con una red familiar o social de apoyo.

En cuanto a la discapacidad, la información disponible proviene de las personas que solicitan acceder por el turno de discapacidad. De otra forma, si el dato no lo proporciona la persona no se puede conocer. El total de las personas con discapacidad son mujeres.

Indicadores

EQUILIBRIO POR EDAD	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres menores 25 años	No hay mujeres
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 25 y 34 años	0,47
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 35 y 49 años	0,95
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres de 50 años o mas	1,14
DISCAPACIDAD	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con discapacidad en niveles estratégico y táctico	No hay nadie
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con discapacidad en nivel operativo	No hay hombres
	% mujeres de la entidad que tienen discapacidad	2%

RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

		31/12/2025	
		Mujeres	Hombres
Personas con hijas e hijos a cargo		55	74
¿De éstas, cuántas monomarentales/monoparentales?		-	-
Según la edad de la hija o hijo menor	< 3 años	5	13
	de 3 a 11	27	26
	de 12 a 16	16	27
	> 16 años	6	8
Personas con responsabilidades de cuidado de personas mayores de edad con algún tipo de dependencia		1	0

Respecto a las responsabilidades de cuidado, el **34% de las mujeres y el 48% de los hombres** de la plantilla tiene hijas o hijos a cargo.

El porcentaje de hombres en esta situación es 14 puntos superior al de las mujeres. En términos relativos supone

0,7 mujeres por cada hombre.

Se desconoce si hay familias monomarentales o monoparentales.

Se desconoce también el número de personas con responsabilidades de **cuidado de personas mayores**. El dato que consta en la tabla proviene de las **personas que en el último año han solicitado alguna medida de conciliación por esta razón**.

Indicadores

RESPONSABILIDADES DE CUIDADO	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo	0,70
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo (monomarentales/monoparentales)	Se desconoce
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con responsabilidades de cuidado de mayores de edad con algún tipo de dependencia	Se desconoce

NIVEL DE ESTUDIOS Y FORMACIÓN EN IGUALDAD

En cuanto al nivel de estudios de la plantilla, a continuación, se detallan los datos según los niveles y puestos identificados.

Mujeres				
Nivel y puesto	Primarios	Secundarios	FP	Universitarios
Nivel estratégico				2
Nivel táctico				13
Nivel operativo	Personal Técnico			24
	Personal administrativo y auxiliar (auxiliar técnico/a archivo, animación sociocultural, oficial deportes, delineante)		43	
	Agentes Policía Local		9	
	Educación infantil + Personal Ludotecas		30	
	Profesorado Escuela de Música		1	12
	Trabajadoras Familiares	13		
	Personal limpieza y cocina	6	3	
	Personal servicios múltiples (conserjería y custodia de edificios+apoyo a oficiales de obras y montes+ enterradores)	8		
	Personal obras+ personal montes (oficiales)+guardas			

Hombres				
Nivel y puesto	Primarios	Secundarios	FP	Universitarios
Nivel estratégico				6
Nivel táctico			9	15
Nivel operativo	Personal Técnico			10
	Personal administrativo y auxiliar (auxiliar técnico/a archivo, animación sociocultural, oficial deportes, delineante)		9	
	Agentes Policía Local		46	
	Educación infantil + Personal Ludotecas			
	Profesorado Escuela de Música			15
	Trabajadoras Familiares			
	Personal limpieza y cocina		1	
	Personal servicios múltiples (conserjería y custodia de	31		

edificios+apoyo a oficiales de obras y montes+ enterradores)				
Personal obras+ personal montes (oficiales)+guardas			13	

En lo que al nivel de estudios de la plantilla se refiere, tanto mujeres como hombres tienen **un alto nivel de formación**: el 84% de las trabajadoras y el 80% de los trabajadores cuentan con estudios universitarios o de Formación Profesional.

Se observa una proporción mayor de **hombres con estudios secundarios** (20% hombres y 16% mujeres).

Sobre el nivel formativo en igualdad, en los Niveles Estratégico y Táctico más de la mitad de las mujeres cuenta

	Formación en Igualdad	
	Mujeres	Hombres
Nivel estratégico	1	2
Nivel táctico	7	4
Nivel operativo	33	42
Representantes de la plantilla	10	7

con formación en igualdad (50% y 54% respectivamente). En el caso de los hombres, los porcentajes son significativamente más bajos (33% y 17%).

- Mayor formación a todo el personal del Ayuntamiento, de modo más directo y participativo, con personal experto para poner luz sobre situaciones que pueden ser discriminatorias o sexistas pero que no vemos por no estar suficientemente formados y formados (Opinión de la plantilla. Mujer. 2026)
- Formación específica sobre igualdad y obligatoria para todo el personal del ayuntamiento. (Opinión de la plantilla. Mujer. 2026)
- Formación en igualdad, lenguaje inclusivo. (Opinión de la plantilla. Hombre. 2026)

En el caso del **Nivel Operativo**, la proporción más alta de hombres se explica porque la información sobre violencia contra las mujeres que recibe la Policía Local. El **100% de las personas representantes de la plantilla** cuentan con formación en igualdad.

En el apartado relativo a la Formación interna, se analiza la información relativa a la oferta y participación de la plantilla.

Indicadores

NIVEL DE ESTUDIOS	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios en nivel estratégico	0,32	
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios en nivel táctico	0,82	
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios en nivel operativo	1,36	
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios en total	1,04	
FORMACIÓN EN IGUALDAD		Mujeres	Hombres
	% de personas de nivel estratégico con formación en igualdad	50%	33%
	% de personas de nivel táctico con formación en igualdad	54%	17%
	% de personas de nivel operativo con formación en igualdad	22%	34%
	% de representantes sindicales con formación en igualdad	100%	100%

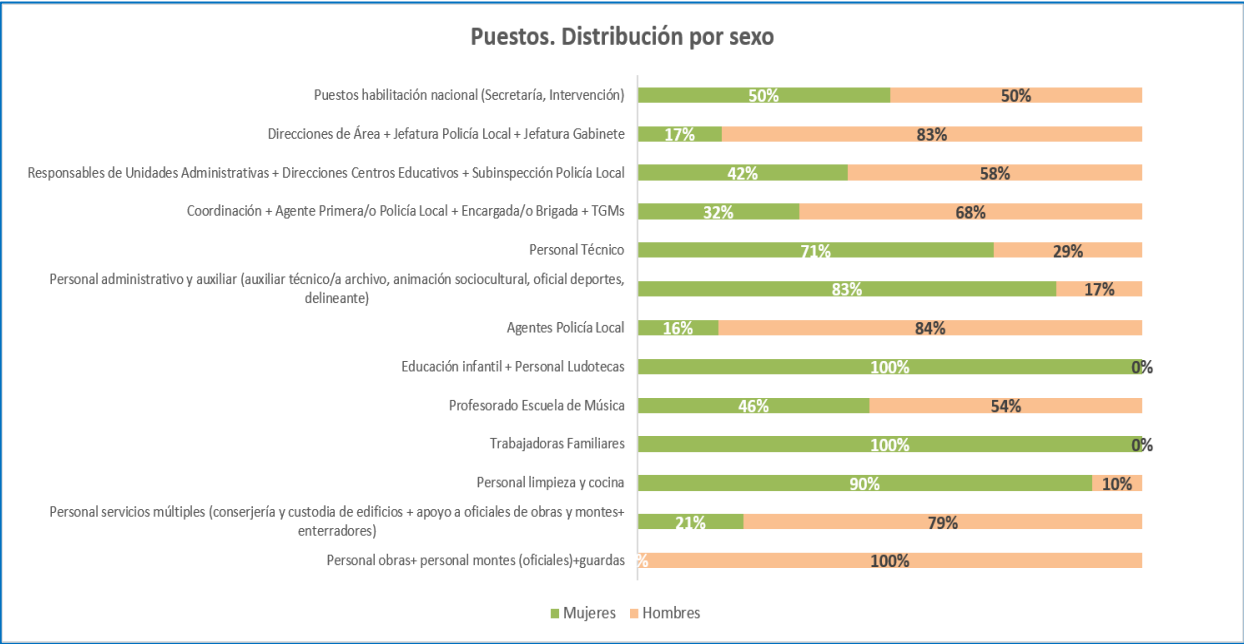
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

La SEGREGACIÓN HORIZONTAL hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en diferentes sectores, actividades, puestos o tareas. Se considera que una distribución es paritaria

cuando se mantiene dentro de la horquilla 40%-60% a favor de cualquiera de los dos sexos, masculinizada, cuando concentra a más de un 60% de hombres y feminizada, cuando son las mujeres las que tienen un peso superior al 60%. La siguiente tabla recoge la organización de la plantilla, por niveles, grupos y puestos a 31 de diciembre de 2025 y en la misma fecha de 2022.

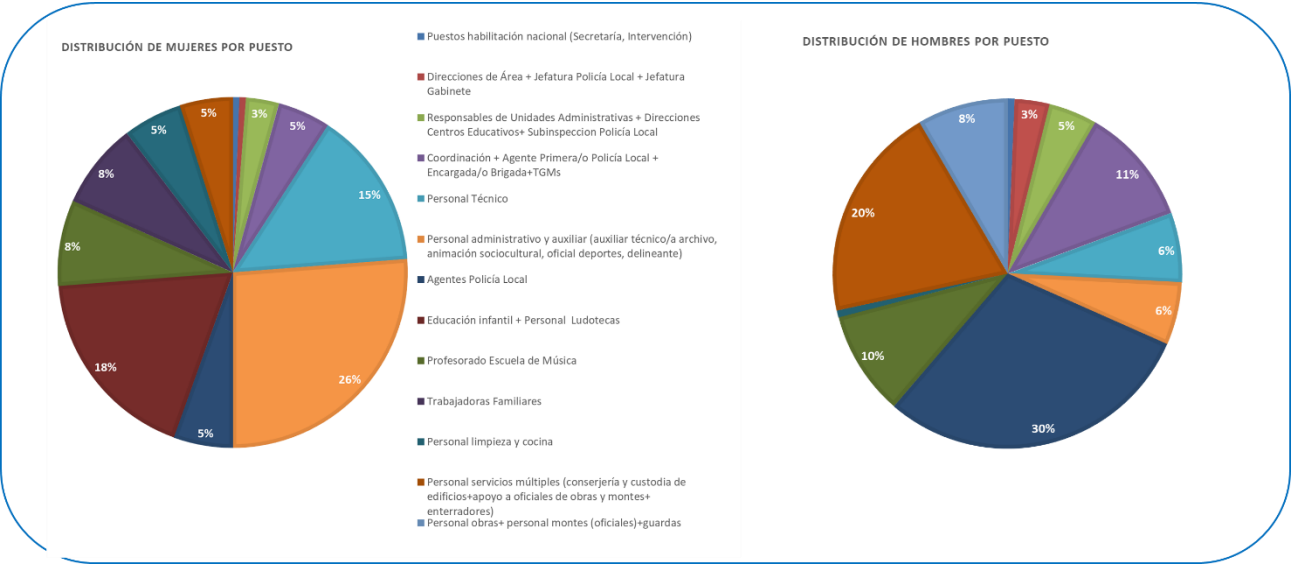
	31/12/2025		31/12/2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO				
Puestos habilitación nacional (Secretaría, Intervención).	1	1	0	2
Direcciones de Área + Jefatura Policía Local + Jefatura Gabinete	1	5	2	4
Subtotal nivel estratégico	2	6	2	6
NIVEL TÁCTICO				
Responsables de Unidades Administrativas + Direcciones Centros Educativos+ Subinspección Policía Local	5	7	6	8
Coordinación + Agente Primera/o Policía Local + Encargada/o Brigada + TGMs	8	17	10	16
Subtotal nivel táctico	13	24	16	24
NIVEL OPERATIVO				
Personal Técnico	24	10	24	10
Personal administrativo y auxiliar (auxiliar técnico/a archivo, animación sociocultural, oficial deportes, delineante)	43	9	43	9
Agentes Policía Local	9	46	6	49
Educación infantil + Personal Ludotecas	30	0	31	0
Profesorado Escuela de Música	13	15	13	15
Trabajadoras Familiares	13	0	13	0
Personal limpieza y cocina	9	1	9	1
Personal servicios múltiples (conserjería y custodia de edificios + apoyo a oficiales de obras y montes+ enterradores)	8	31	10	26
Personal obras+ personal montes (oficiales)+guardas	0	13	0	14
Subtotal nivel operativo	149	125	149	124
Total	164	155	167	154



Atendiendo en primer lugar, a la **distribución por sexo de cada uno de las agrupaciones identificadas** (análisis intersexos), cabe señalar que de los 13 grupos, **3 tienen distribución paritaria**: Habilitación nacional, Responsables de Unidades Administrativas + Direcciones Centros Educativos + Subinspección Policía Local y Profesorado Escuela de música, **2** están

totalmente **feminizadas**: Educación infantil+Personal ludotecas y Trabajadoras familiares y **1 totalmente masculinizada**: Personal obras+ personal montes (oficiales)+guardas.

Las agrupaciones feminizadas son 3: Personal técnico, Personal administrativo y auxiliar (auxiliar técnico/a archivo, animación sociocultural, oficial deportes, delineante) y Personal limpieza y cocina y, **4 las masculinizadas**: Direcciones de Área + Jefatura Policía Local + Jefatura Gabinete, Coordinación + Agente Primera/o Policía Local + Encargada/o Brigada + TGMs y Agentes Policía Local.



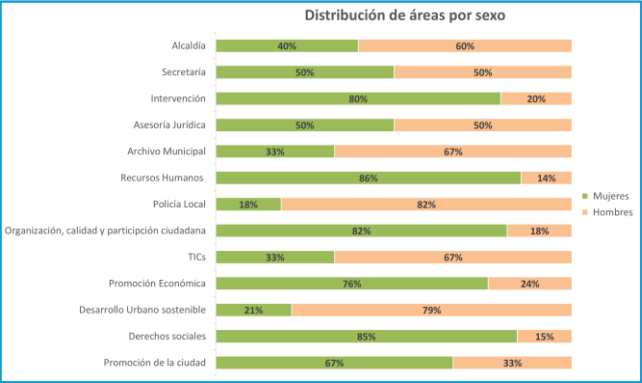
Realizando un **análisis intrasexos**, los porcentajes más altos de **mujeres** se encuentran entre el **26% Personal administrativo y auxiliar** (auxiliar técnico/a archivo, animación sociocultural, oficial deportes, delineante) **y Educación infantil y personal de Ludotecas (26% y 18%)**.

En el caso de los **hombres**, el **30% son Agentes de la Policía Local y un 20% Personal de Servicios Múltiples** (conserjería y custodia de edificios+apoyo a oficiales de obras y montes+ enterradores).

La distribución por sexo de los puestos del ayuntamiento es un claro reflejo de la **segregación ocupacional** existente en el mercado de trabajo.

Si se analiza la composición de las **ÁREAS MUNICIPALES**, 6 de las 13 están **feminizadas** y 4 **masculinizadas**.

ÁREAS	31/12/2025		31/12/2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alcaldía	2	3	2	2
Secretaría	1	1	2	1
Intervención	4	1	3	2
Asesoría Jurídica	2	2	2	2
Archivo Municipal	2	4	4	2
Recursos Humanos	6	1	6	1
Policía Local	13	58	9	61
Organización, calidad y participación ciudadana	9	2	9	3

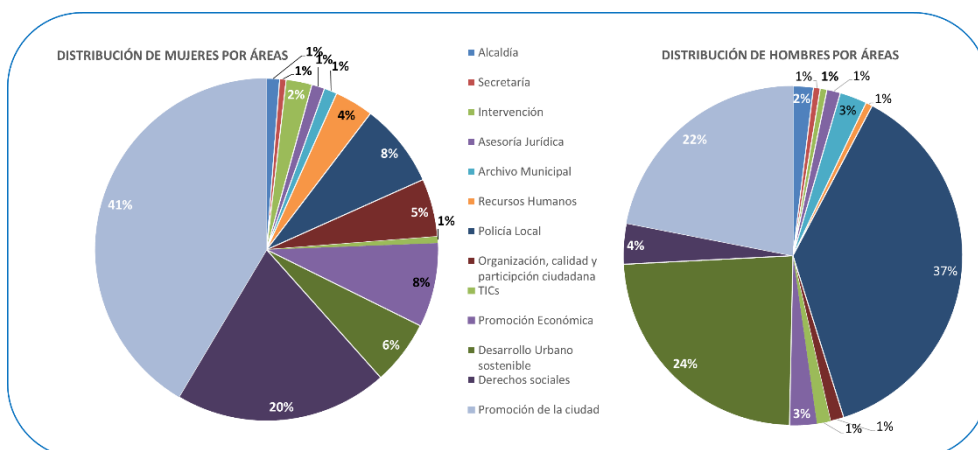


TICs	1	2	1	2
Promoción Económica	13	4	12	4
Desarrollo Urbano sostenible	10	37	12	33
Derechos sociales	33	6	35	7
Promoción de la ciudad	68	34	70	34

Las tres restantes presentan una distribución por sexo equilibrada: Alcaldía, Secretaría y Asesoría Jurídica.

En todas las áreas hay presencia de mujeres y hombres.

De nuevo, atendiendo a la distribución intrasexos, las **mujeres** se concentran de forma mayoritaria en las áreas de **Promoción de la ciudad** (41%) y **Derechos Sociales** (20%). Mientras, el 37% de los **hombres** se encuentran entre las áreas de **Policía Local, Desarrollo Urbano y Promoción de la ciudad** (24%).



Este análisis vuelve a poner de manifiesto las consecuencias de segregación ocupacional y de estudios que caracteriza el mercado laboral actual.

Indicadores

SEGREGACIÓN HORIZONTAL	Equilibrio de presencia por niveles y puestos	% actual de mujeres por nivel/puesto	evolución de este % en los últimos 4 años	% de mujeres de la entidad que están en este nivel/puesto
	NIVEL ESTRATÉGICO			
	Puestos habilitación nacional (Secretaría, Intervención)	50%	50	1%
	Direcciones de Área + Jefatura Policía Local + Jefatura Gabinete	17%	-16	1%
	Subtotal nivel estratégico	25%	0	1%
	NIVEL TÁCTICO			
	Responsables de Unidades Administrativas + Direcciones Centros Educativos+ Subinspección Policía Local	42%	-1	3%
	Coordinación + Agente Primera/o Policía Local + Encargada/o Brigada + TGMs	32%	-6	5%
	Subtotal nivel táctico	35%	-5	8%
	NIVEL OPERATIVO			
	Personal Técnico	71%	0	15%
	Personal administrativo y auxiliar (auxiliar técnico/a archivo, animación sociocultural, delineante)	83%	5	26%
	Agentes Policía Local	16%	0	5%
	Educación infantil + Personal Ludotecas	100%	0	18%
	Profesorado Escuela de Música	46%	0	8%

	Trabajadoras Familiares	100%	0	8%
	Personal limpieza y cocina	90%		5%
	Personal servicios múltiples (conserjería y custodia de edificios + apoyo a oficiales de obras y montes+ enterradores)	21%	-7	5%
	Personal obras+ personal montes (oficiales)+guardas	0%	0	No hay mujeres
	Subtotal nivel operativo	54%	-1	91%

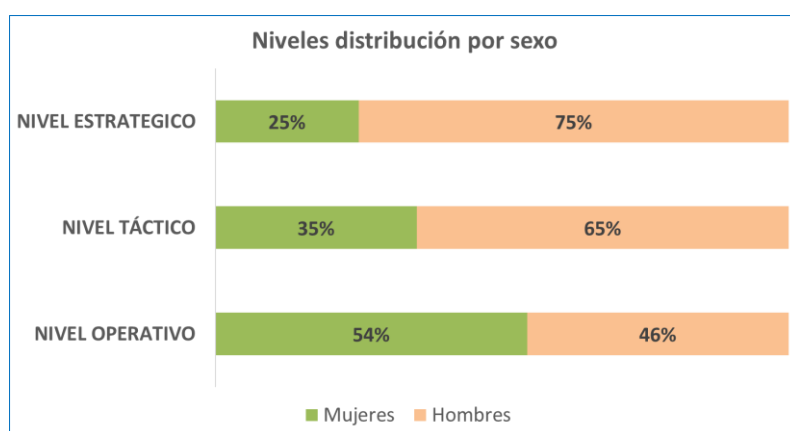
SEGREGACIÓN VERTICAL

La SEGREGACIÓN VERTICAL hace referencia a la distribución jerárquica de los puestos de decisión en función del sexo.

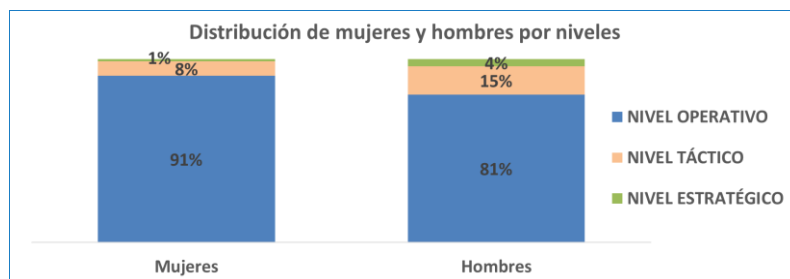
Por Niveles, tanto el **Nivel Estratégico** como el **Táctico** presentan una distribución por sexo **masculinizada**, con una presencia de mujeres inferior a su peso en la plantilla.

En total, 15 mujeres (33%) y 30 hombres (97%) ocupan los **niveles estratégico y táctico**.

El nivel táctico, integrado por 37 personas, tiene una presencia de mujeres 26 puntos inferior a su peso en plantilla.



En relación con el total del personal, significan el **9% de las trabajadoras y el 19% de los trabajadores**, lo que se traduce en una tasa relativa de éxito de 0,47. Esto quiere decir que, en términos relativos, el peso de las mujeres en los niveles de decisión es inferior al de los hombres.



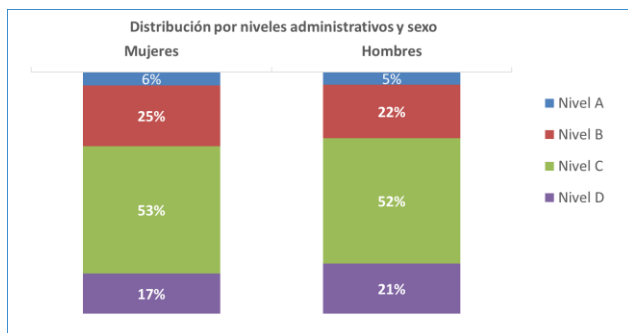
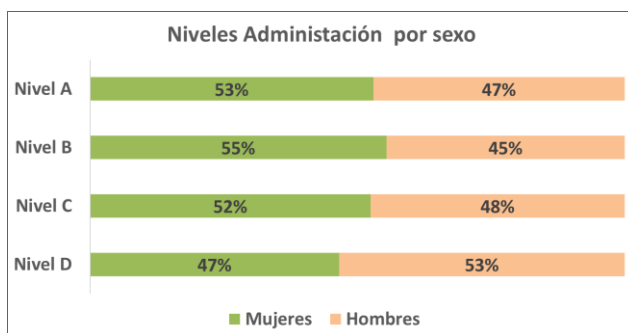
NIVELES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Al tratarse de una administración pública, es interesante analizar la distribución de la plantilla en función de los niveles establecidos en las mismas.

Como puede apreciarse en el siguiente gráfico, **todos los niveles** presentan una **distribución por sexos paritaria**.

El nivel B es que tiene una mayor presencia de mujeres y el nivel D presenta el porcentaje más alto de hombres.

	31/12/2025		31/12/2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nivel A	9	8	8	9
Nivel B	41	33	43	32
Nivel C	86	78	85	83
Nivel D	27	31	29	26



Analizando la distribución intrasexos, el **Nivel C** es el que aglutina a la **mayor parte de las mujeres y los hombres de la plantilla**, seguido por el B que, en el caso de los hombres, tiene un peso muy similar al del Nivel D.

Así, el **78% de las mujeres** de la plantilla se concentran en los **Niveles B y C**, mientras en el caso de los **hombres** este porcentaje es **4 puntos más bajo**, 74%.

En el Nivel A se encuentra el 6% de las mujeres y el 5% de los hombres de la plantilla.

En la siguiente tabla se recoge el detalle de niveles para cada una de las agrupaciones de puestos identificadas.

		31/12/2025		31/12/2022		
		NIVELES				
		ADMINISTRACIÓN	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO						
Puestos Habilitación Nacional (Secretaría, intervención)	A	1	1	0	2	
Direcciones de Área + Jefatura Policía Local + Jefatura Gabinete	Personal eventual	1	5	2	4	
Subtotal nivel estratégico		2	6	2	6	
NIVEL TÁCTICO						
Responsables de Unidades Administrativas + Direcciones Centros Educativos+ Subinspección Policía Local	A	2	3	3	4	
	B	3	4	3	4	
Coordinación + Agente Primera/o Policía Local + Encargada/o Brigada+TGMs	A	0	2	0	2	
	B	8	6	9	5	
	C	0	9	1	9	
Subtotal nivel táctico		13	24	16	24	
NIVEL OPERATIVO						
Personal Técnico	A	6	2	5	1	
	B	18	8	19	9	
Personal administrativo y auxiliar (auxiliar técnico/a archivo, animación sociocultural, oficial deportes, delineante)	C	43	9	43	9	
Agentes Policía Local	C	9	46	6	49	
Educación infantil + Personal Ludotecas	C	30	0	31	0	
Profesorado Escuela de Música	B	12	15	12	14	
	C	1	0	1	1	
Trabajadoras Familiares	D	13	0	13	0	
Personal limpieza y cocina	C	3	1	3	1	
	D	6	0	6	0	
Personal servicios múltiples (conserjería y custodia de edificios+apoyo a oficiales de obras y montes+ enterradores)	D	8	31	10	26	
Personal obras+ personal montes (oficiales)+guardas	C	0	13	0	14	
Subtotal nivel operativo		149	125	149	124	
Total		164	155	167	154	

Analizando los puestos que componen las agrupaciones, puede apreciarse como el **Nivel Estratégico** está integrado por personas de Nivel A y personal Eventual.

En el **Nivel Táctico**, todas las **mujeres son Nivel A o B**, mientras en el caso de los **hombres** hay también personas de **Nivel C**.

En el **Nivel Operativo**, únicamente entre el **Personal Técnico** hay personas de **Nivel A**.

La totalidad de las personas de las agrupaciones Personal administrativo y auxiliar (auxiliar técnico/a archivo, animación sociocultural, oficial deportes, delineante) y Agentes Policía Local y Educación infantil + Personal Ludotecas, son de Nivel C.

El Ayuntamiento de Tudela cuenta con una **Valoración de Puestos de Trabajo** realizada en el año 2009 en el que se acuerda la puesta en marcha de un **Comité Técnico de Valoración de Puestos** cuya misión principal consiste en *proponer la valoración a asignar a los puestos de trabajo, de acuerdo con la normativa y Manual de Valoración establecido, asegurando la presencia durante la valoración, de miembros de la organización que por su proximidad a los puestos conozcan la realidad de los mismos.*

SEGREGACIÓN VERTICAL	% de puestos del nivel estratégico ocupados por mujeres	25%	Indicadores
	% de puestos del nivel táctico ocupados por mujeres	35%	
	% de puestos de Nivel A ocupados por mujeres	53%	
	% de puestos de Nivel B ocupados por mujeres	55%	
	% de puestos de Nivel C ocupados por mujeres	52%	
	% de puestos de Nivel D ocupados por mujeres	47%	

3.2 POLÍTICA RETRIBUTIVA

La **brecha salarial de género** es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Se calcula para puestos de igual valor y , en este diagnóstico, se ha optado por el cálculo de la brecha anual, frente al mensual o por hora, porque permite hacer visible el grado de autonomía económica de unas y otros.

Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres, de acuerdo con la siguiente formula:

$$\text{Brecha W} = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$$

De esta forma, los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres.

Para el análisis se han calculado las medias del salario base, de los complementos agrupados en personales y de puesto de trabajo, y las medias y medianas del salario total efectivamente percibido durante el año 2025.

En una segunda tabla, estos mismos conceptos se han desglosado según los niveles de la Administración Pública, para el mismo periodo.

La asignación de salarios y complementos se determinan en la plantilla orgánica que es aprobada por el Pleno Municipal. Para cada puesto de trabajo se determina un nivel administrativo y el salario base de cada nivel lo establece anualmente el Gobierno de Navarra.

SALARIOS EFECTIVAMENTE PERCIBIDOS

En este primer análisis se han incluido las medias de los salarios efectivamente percibidos por las personas que ocupan cada agrupación de puestos, sin compensar los casos en los que hay reducciones de jornada por cuidados.

En cumplimiento de la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**, los salarios de los puestos unipersonales, en este informe, se han sustituido por un asterisco.

La finalidad de hacerlo así es la de visibilizar los trabajos de cuidados y domésticos que quedan fuera del mercado laboral. De igual forma, se ha procedido con los contratos a tiempo parcial u otras circunstancias que afectan al cálculo de las nóminas de la plantilla municipal como horas extra, por ejemplo.

SALARIO BRUTO ANUAL MEDIO POR PUESTO 2025

	SALARIO BRUTO ANUAL MEDIO FUENTE CESTO 2025																	
	SALARIO BASE. MEDIA			COMPLEMENTOS									SALARIO TOTAL*. MEDIA			SALARIO TOTAL*. MEDIANA		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia			
NIVEL ESTRATÉGICO																		
Puestos Habilitación Nacional (Secretaría, intervención)	*	*	45%	*	*	24%	*	*	66%	*	*	43%	*	*	43%			
Direcciones de Área + Jefatura Policía Local + Jefatura Gabinete	*	*	0%	*	*	-	*	*	-13%	*	*	-22%	*	*	-11%			
NIVEL TÁCTICO																		
Responsables de Unidades Administrativas + Direcciones Centros Educativos+ Subinspección Policía Local	26.407,85	27.177,27	3%	20.788,04	26.175,47	21%	9.040,09	10.004,04	10%	56.235,98	63.356,78	11%	56.343,34	63.843,63	12%			
Coordinación + Agente Primera/o Policía Local + Encargada/o Brigada+TGMs	24.510,61	24.092,57	-2%	13.658,47	19.063,28	28%	8.627,89	12.244,47	30%	46.791,67	55.423,71	16%	50.636,04	54.377,77	7%			
NIVEL OPERATIVO																		
Personal Técnico	26.264,07	27.517,30	5%	12.267,00	14.993,00	18%	7.317,46	6.592,43	-11%	45.848,53	49.103,26	7%	46.762,71	49.972,75	6%			
Personal administrativo y auxiliar (auxiliar técnico/a archivo, animación sociocultural, oficial deportes, delineante)	19.021,63	21.597,30	12%	5.528,47	6.281,38	12%	7.297,82	7.320,38	0%	31.460,42	35.236,18	11%	33.104,64	35.770,99	7%			
Agentes Policía Local	21.129,57	21.352,65	1%	16.304,21	16.543,25	1%	7.273,31	10.889,94	33%	44.707,09	48.785,85	8%	47.294,99	49.283,12	4%			
Educación infantil + Personal Ludotecas	20.151,47	0,00		6.478,03	0,00		6.735,28	0,00		33.443,53	0,00		35.117,11	0,00				
Profesorado Escuela de Música	18.272,78	17.235,09	-6%	10.015,87	10.006,62	0%	4.732,51	5.840,19	19%	33.110,24	33.081,90	0%	32.580,80	41.808,75	22%			
Trabajadoras Familiares	15.335,87	0,00		5.254,27	0,00		4.998,82	0,00		25.622,92	0,00		29.708,93	0,00				
Personal limpieza y cocina	*	*	23%	*	*	43%	*	*	-924%	*	*	13%	*	*	12%			
Personal servicios múltiples (conserjería y custodia de edificios+apoyo a oficiales de obras y montes+enterradores)	16.028,82	18.420,51	13%	7.832,60	7.980,62	2%	8.605,27	5.582,75	-54%	32.466,68	32.788,91	1%	33.837,86	31.523,70	-7%			
Personal obras+ personal montes (oficiales)+guardas	0,00	21.665,52		0,00	9.336,00		0,00	5.539,28		0,00	36.540,80		0,00	35.909,67				

Atendiendo a los **Niveles Estratégico y Táctico**, se aprecian **diferencias superiores al 25% a favor de los hombres** en la **media del Salario Base**, en los **Complementos** y en la media y mediana del **Salario Total**:

- En los Puestos de Habilitación Nacional, la diferencia se debe a que hay una mujer que ha comenzado a trabajar el 1 de julio de 2025, por lo que su salario corresponde a 6 meses.
- En el caso de los complementos de Puesto de Trabajo de la agrupación de Coordinación+Agente primero/a+Encargado/a Brigada+TGMs, aunque no hay mujeres Encargadas de Brigada ni Agente Primera, es de reseñar que una mujer estuvo del 01/01/2025 al 31/01/2025 como Agente Primera y a partir de 01/08/2025 hasta 31/12/2025 como Subinspectora, por lo tanto, está contabilizada en esa agrupación.
- En el **Nivel Operativo**, el único caso en el que aparece una diferencia superior al 25% es en los **complementos del Personal de Limpieza y Cocina** y la razón que lo explica es que no hay hombres en el puesto de trabajo de limpieza y los complementos son diferentes en ambos puestos, porque el personal de limpieza es de nivel D y el de cocina

de nivel C. Además, dos mujeres en cocina tienen jornada parcial y un hombre en cocina tiene jornada completa.

- En los **complementos personales** es favorable a las mujeres y se debe a la cantidad percibida por una trabajadora en cumplimiento de una sentencia judicial.

De las **10 agrupaciones de puestos en los que hay mujeres y hombres**, **1** presenta **diferencia del salario medio favorable a las mujeres** (Puestos de Habilitación Nacional) y **8 a los hombres** (en el caso de Personal servicios múltiples (conserjería y custodia de edificios+apoyo a oficiales de obras y montes+ enterradores es del 1%).

A continuación, se presenta el análisis de los salarios efectivamente percibidos, en función de los **Niveles de la Administración** y desglosados por media del Salario Base y Salario Total (media y mediana).

SALARIO BRUTO ANUAL MEDIO POR PUESTO 2025										
	NIVELES ADMON	SALARIO BASE. MEDIA			SALARIO TOTAL*. MEDIA			SALARIO TOTAL*. MEDIANA		
		Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
NIVEL ESTRATÉGICO										
Puestos Habilitación Nacional (Secretaría, intervención)	A	*	*	45%	*	*	43%	*	*	43%
Direcciones de Área + Jefatura Policía Local + Jefatura Gabinete	EV	*	*	0%	*	*	-22%	*	*	-11%
NIVEL TÁCTICO										
Responsables de Unidades Administrativas + Direcciones Centros Educativos+ Subinspección Policía Local	A	31.207,63	29.883,71	-4%	58.644,88	68.240,80	14%	58.644,88	68.240,80	14%
	B	23.207,99	25147,43	8%	54.630,04	59.693,77	8%	52.834,06	61.677,92	14%
Coordinación + Agente Primera/o Policía Local + Encargada/o Brigada+TGMS	A	0,00	31.346,75		0,00	74.321,74		0,00	74.321,74	
	B	24.510,61	25.704,04	5%	46.791,67	47.021,90	0,5%	50.636,04	48.212,69	-5%
	C	0,00	21.406,21		0,00	56.825,36		0,00	57.791,06	
NIVEL OPERATIVO										
Personal Técnico	A	30.823,38	32.309,46	5%	51.819,10	58.055,02	11%	51.819,79	58.055,02	11%
	B	24.744,30	26.319,26	6%	43.858,34	46.865,32	6%	43.328,15	48.242,33	10%
Personal administrativo y auxiliar (auxiliar técnico/a archivo, animación sociocultural, oficial deportes, delineante)	C	19.021,63	21.597,30	12%	31.460,42	35.236,18	11%	33.104,64	35.770,99	7%
Agentes Policía Local	C	21.129,57	21.352,65	1%	44.707,09	48.785,85	8%	47.294,99	49.283,12	4%
Educación infantil + Personal Ludotecas	C	20.151,47	0,00		33.443,53			35.117,11		
Profesorado Escuela de Música	B	19.448,72	17.235,09	-13%	35.372,95	33.081,90	-7%	38.283,38	41.808,75	8%
	C	4.161,55	0,00		5.957,73			5.957,73		
Trabajadoras Familiares	D	15.335,87	0,00		25.622,92	0,00		29.708,93		
Personal limpieza y cocina	C	*	*	33%	*	*	21%	*	*	43%
	D	16.957,71			26.119,25			27.307,12		
Personal servicios múltiples (conserjería y custodia de edificios+apoyo a oficiales de obras y montes+ enterradores)	D	16.028,82	18.420,51	13%	32.466,68	32.788,91	1%	33.837,86	31.523,70	-7%
Personal obras+personal montes+guardas	C	0,00	21.665,52		0,00	36.905,67		0,00	35.905,67	

- En el **Nivel Estratégico**, los puestos de Habilitación Nacional, puede apreciarse que la diferencia detectada, favorable a los hombres se sitúa en el **Nivel A** y se debe a que una mujer trabaja únicamente 6 meses en el año 2025.
- La diferencia del **Nivel Táctico desaparece**, por lo que se concluye que se debe a la coincidencia de diferentes niveles en la misma agrupación.
- En el **Nivel Operativo**, en la agrupación de **Personal de Limpieza y Cocina** la diferencia en la **media del salario total** aumenta 8 puntos hasta el 21% a favor de los hombres, y se sitúa en el Nivel C (en el Nivel D no hay hombres) y se debe a que dos mujeres tienen contrato a jornada parcial.
- En el caso de la **mediana** del salario total de este último puesto también es superior. La explicación a este hecho es que la media es el promedio aritmético, lo que significa que los valores extremos tienen un gran impacto en su cálculo. Así los valores más bajos pueden arrastrar la media hacia abajo, haciendo que sea menor que la mediana. La mediana es el valor que se encuentra justo en el medio de los datos ordenados de menos a más. Al no sumar todos los valores, la mediana no se ve tan afectada por los valores

extremos como la media, manteniéndose más representativa de la tendencia central cuando, como en este caso, hay asimetría de valores.

Los **complementos salariales** que se aplican a los diferentes puestos son decididos por el Ayuntamiento teniendo en cuenta, por un lado, el **Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra** y por otro, de la Valoración de Puestos de Trabajo

A- RETRIBUCIONES PERSONALES BÁSICAS:

- Sueldo inicial: Nivel E* índice acordado
- Grado: 1 a 7. Nivel E * porcentaje sueldo inicial
- Antigüedad: quinquenios (p. funcionario) trienios (personal laboral)

B- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS DE PUESTO DE TRABAJO. No consolidables

- Complemento de puesto de trabajo. Puestos con especial dificultad y responsabilidad. (max 75%)
- Complemento puesto directivo. Jefaturas (max 75%)
- Complemento dedicación exclusiva (max 55%). No compatible con siguiente
- Complemento incompatibilidad (max 35%). No compatible con anterior
- Complemento prolongación de jornada (max 10%)
- Complemento especial riesgo. Toxicidad, penosidad o peligrosidad (max 10%)
- Complemento de nivel. Niveles C, D y E. (Máx 15%)

acordada con la representación de la plantilla.

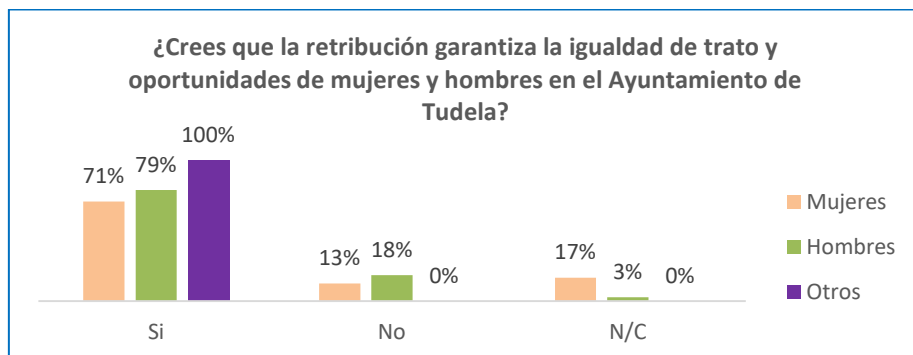
La dificultad para conseguir la información según las agrupaciones acordadas, unido a la complejidad de la estructura salarial y del número de incidencias que se registran a lo largo de un año (cambios de puestos, estabilizaciones, sentencias, atrasos...) hacen que en el momento de realizar este diagnóstico no pueda contarse con la información sobre los salarios normalizados.

BENEFICIOS SOCIALES

BENEFICIOS SOCIALES	Mujeres	Hombres
Seguro de vida	164	155
Ginecología	164	-
Seguro dental	% de las facturas con más de 9 meses	
Desplazamientos	Para reuniones de trabajo	
Bonos de comida, pagos de dietas	Educadoras infantiles)	
Coche	Veterinarias, urbanismo, brigada y montes	
Teléfono móvil	Brigada	

Toda la plantilla municipal tiene seguro de vida. Las **mujeres** disponen de un servicio de **atención ginecológica** prestado por el servicio de prevención y, a partir de 9 meses de antigüedad puede solicitarse el abono de un % de las facturas

de salud bucodental.



En cuanto a la **opinión** de la plantilla, se aprecia una **diferencia de 8 puntos entre las mujeres y los hombres** que consideran que la retribución garantiza la igualdad de mujeres y hombres en el avuntamiento.

- Realizar auditorías salariales para identificar y corregir la brecha salarial. (Opinión plantilla. Mujer 2026).
- Asegurar la igualdad en salarios, complementos y otros beneficios. (Opinión plantilla. Mujer 2026).

Como se ha comentado anteriormente, a pesar de que el Ayuntamiento cuenta con una Valoración de Puestos de Trabajo (2009), la percepción de la plantilla es que la revisión de complementos que realiza el **Comité Técnico de Valoración de Puestos** no tiene en cuenta la perspectiva de género.

En conclusión, puede afirmarse que la política salarial del Ayuntamiento de Tudela responde a criterios establecidos y acordados entre las partes. De cualquier forma, las diferencias que se aprecian se deben a la adjudicación de niveles de la administración y a los complementos definidos para los puestos, cuestiones que derivan de una valoración de puestos de trabajo que no menciona si ha incorporado la perspectiva de género.

3.3. DF_IGUALDAD. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En este apartado se recogen los indicadores de género calculados y la información cualitativa recogida en relación con cada uno de los ámbitos analizados en el diagnóstico, clasificados como fortalezas o debilidades.

ÁMBITOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ANÁLISIS DESCRIPTIVO: SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL	• Distribución por sexo de la plantilla equilibrada (51% mujeres/49% hombres). • El Nivel Operativo presenta una distribución por sexo paritaria. • Todos los Niveles de la Administración presentan una distribución por sexo paritaria	• Segregación ocupacional en la distribución por sexo de los puestos (100% mujeres en Educación Infantil, Personal de ludotecas y Trabajadoras Familiares y 100% hombres en Personal de Obras y Montes. • Los Niveles Estratégico y Táctico están masculinizados lo que demuestra un peso inferior de las mujeres en puestos de decisión. • La Valoración de Puestos de Trabajo realizada no menciona si se ha tenido en cuenta la perspectiva de género.
OTRAS CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	• 100% de representación sindical cuenta con formación en igualdad. • La Policía Local cuenta con formación específica en violencia contra las mujeres. • La presencia de mujeres entre la representación sindical es 8 puntos superior a su peso en la plantilla..	• No se dispone de información sobre responsabilidades de cuidado del personal más allá de si tienen hijas o hijos a su cargo. • El porcentaje de personas del Nivel Operativo con formación en igualdad es inferior al 35% (22% en el caso de las mujeres y 34% en el caso de los hombres). • Se desconoce el nº total de mujeres y hombres con discapacidad, si no han accedido por turno restringido o lo han comunicado.

ÁMBITOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ACCESO AL EMPLEO Y PROVISIÓN	• 54% de las personas nombradas e incorporadas en los últimos 4 años, son mujeres. • 74% de las mujeres y 71% de los hombres considera que la provisión temporal de puestos en el Ayuntamiento garantiza la igualdad de mujeres y hombres. • 68% de las mujeres y 71% de los hombres considera que la forma actual de acceder al Ayuntamiento garantiza la igualdad de mujeres y hombres • Las bases de las convocatorias de puestos hacen un uso no sexista del lenguaje, explicitan funciones y condiciones de los puestos y tipo de pruebas a realizar. • Equilibrio en distribución por sexo entre candidaturas y contrataciones en los procesos analizados.	• La formación en igualdad no se valora entre los méritos para entrar en el Ayuntamiento. • En el Acuerdo sobre condiciones de trabajo no se hace mención ni se articulan acciones positivas para fomentar y equilibrar la presencia de ambos sexos en los puestos de responsabilidad, o en puestos hasta ahora sólo desempeñados por hombres.
SALIDA DE EMPLEO	• La mayor parte de las salidas son por jubilación.	• Previsión de alto número de jubilaciones de mujeres y hombres en los próximos años (59% de las mujeres tiene más de 16 años de antigüedad).
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	• 70% de las mujeres y de los hombres tienen relación laboral indefinida. • 94% de las mujeres y 99% de los hombres tienen jornada completa. • Relación laboral más habitual entre las mujeres y los hombres es la relación indefinida y jornada completa (64% de las mujeres y 69% de los hombres).	
FORMACIÓN INTERNA	• El Ayuntamiento cuenta con una oferta formativa anual. • La mayor parte de las mujeres y hombres que responden a la encuesta piden que la formación interna tiene en cuenta la igualdad de mujeres y hombres (67% de las mujeres 74% de los hombres).	• El Ayuntamiento no cuenta con datos sobre participación de la plantilla en formación interna. • La información sobre la formación interna ofrecida por FNMC y otras entidades no es accesible para todos los puestos. • Percepción entre la plantilla de que no hay criterios unificados en todas las Áreas Municipales para la concesión de los permisos de formación.

ÁMBITOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
POLÍTICA RETRIBUTIVA	• El grueso de la política salarial está regulado por ley. • Los complementos salariales están acordados con la representación de la plantilla.	• Percepción entre la plantilla de que el Comité Técnico de Valoración de Puestos no tiene en cuenta la perspectiva de género en sus valoraciones.
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	• La mayor parte de las mujeres (71%) y de los hombres (61%) consideran que la organización interna del Ayuntamiento favorece la conciliación. • El grado de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad de las personas que responden a la encuesta es de 6,86 en el caso de las mujeres, 5,89 en el caso de los hombres.	• No existen datos sobre uso que la plantilla hace de las medidas para la conciliación disponibles. • Necesidad de trabajar las condiciones y medidas para la conciliación de la Escuela Infantil, las Trabajadoras Familiares, los trabajadores de la Brigada y Montes y de la Policía Local. • Concepción de la conciliación muy centrada en maternidad y cuidado de menores. • Alto grado de desconocimiento entre la plantilla de las medidas para la conciliación. • Percepción de ausencia de criterios unificados entre las Áreas municipales para la concesión de permisos y medidas para la conciliación.

ÁMBITOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
RIESGOS PROCOSOCIALES	• El Ayuntamiento dispone de un protocolo de prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo. • El 74% de las mujeres y de los hombres, que responden la encuesta señalan que los chistes y comentarios sexistas no son habituales en el Ayuntamiento de Tudela. • El 57% de las mujeres, el 45% de los hombres que responden la encuesta señalan que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales. • El grado de motivación con su trabajo de las personas que responden a la encuesta es de 7,24 en el caso de las mujeres, 7,81 en el caso de los hombres.	• Entre las personas que responden a la encuesta 8 mujeres y 8 hombres señalan haberse sentido discriminadas en el Ayuntamiento de Tudela en los últimos 6 años. • 2 mujeres señalan en la encuesta haber sufrido acoso sexual, y 3 mujeres y 1 hombre indican conocer algún caso de acoso sexual en los últimos 6 años en el Ayuntamiento de Tudela. • 1 mujer señala en la encuesta haber sufrido acoso por razón de sexo, y 1 mujer y 1 hombre afirma conocer algún caso de acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Tudela en los últimos 6 años. • 3 mujeres y 3 hombres dicen en la encuesta haber sufrido acoso por orientación sexual, identidad sexual o de género, raza u origen étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, clase, diversidad funcional, estado civil, situación migratoria o administrativa o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en los últimos 6 años y 1 mujer y 2 hombre afirman conocer a alguien que ha sufrido acoso por estas razones, en el Ayuntamiento de Tudela en los últimos 6 años. • Mujeres en puestos técnicos y de decisión refieren situaciones de minusvaloración de sus opiniones y aportaciones. • Valoración de inadecuación de determinados equipamientos de trabajo por cambios en los criterios de compra. • El 39% de las mujeres y el 32% de los hombres afirman que no sabrían qué hacer en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el ayuntamiento (53%/66% sí sabrían). • Necesidad ir actualizando la evaluación de riesgo psicosociales por Departamentos y/o OOAA.

ÁMBITOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
CULTURA ORGANIZACIONAL	• El 54% de las mujeres y el 76% (22 puntos de diferencia) de los hombres que responden a la encuesta creen que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en el Ayuntamiento. • El grado de satisfacción con el Ayuntamiento en materia de igualdad de las personas que responden a la encuesta es de 7,5 en el caso de las mujeres, 6,45 en el caso de los hombres. • El 83% de las mujeres y el 63% (20 puntos de diferencia) de los hombres que completan la encuesta están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan interno para la Igualdad. • La plantilla considera que en los últimos años se ha avanzado en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Tudela.	• Se refieren dificultades para la desconexión digital por envío habitual de correos y llamadas de responsables fuera del horario de trabajo. • En opinión de la plantilla no existen canales apropiados de información y comunicación. • Se identifican procesos de trabajo y de relaciones laborales en las que no se respeta ni la voz ni la autoridad de las mujeres. • Parte de la plantilla no comprende la importancia de hacer un uso no sexista del lenguaje y desconoce que es una obligación legal. • 22% de las mujeres y 34% de los hombres que responde a la encuesta considera que hay canales de participación suficientes y adecuados para la toma de decisiones claves que afectan al personal del Ayuntamiento de Tudela.

Entre todos los indicadores clasificados como debilidad o fortaleza en el apartado anterior, la Comisión Negociadora de Igualdad ha acordado los ámbitos y aspectos en los que, de forma prioritaria, debería impactar el I Plan interno para la igualdad que se realice. Se detallan a continuación:

ANÁLISIS DESCRIPTIVO	ACCESO AL EMPLEO Y PROVISIÓN
• Los Niveles Estratégico y Táctico están masculinizados lo que demuestra un peso inferior de las mujeres en puestos de decisión. • La Valoración de Puestos de Trabajo realizada no menciona si se ha tenido en cuenta la perspectiva de género. • El porcentaje de personas del Nivel Operativo con formación en igualdad es inferior al 35% (22% en el caso de las mujeres y 34% en el caso de los hombres). • Se desconoce el nº de mujeres y hombres con discapacidad.	• La formación en igualdad no se valora entre los méritos para entrar en el Ayuntamiento.

FORMACIÓN INTERNA	POLITICA RETRIBUTIVA
• El Ayuntamiento no cuenta con datos sobre participación de la plantilla en formación interna. • La información sobre la formación interna ofrecida por FNMC y otras entidades no es accesible para todos los puestos. • Percepción entre la plantilla de que no hay criterios unificados en todas las Áreas Municipales para la concesión de los permisos de formación.	
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	RIESGOS PSICOSOCIALES
• Necesidad de trabajar las condiciones y medidas para la conciliación de la Escuela Infantil, las Trabajadoras Familiares, los trabajadores de la Brigada y Montes y de la Policía Local. • Alto grado de desconocimiento entre la plantilla de las medidas para la conciliación. • Percepción de ausencia de criterios unificados entre las Áreas municipales para la concesión de permisos y medidas para la conciliación.	• El Ayuntamiento dispone de un protocolo de prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo. • Mujeres en puestos técnicos y de decisión refieren situaciones de minusvaloración de sus opiniones y aportaciones. • El 39% de las mujeres y el 32% de los hombres afirman que no sabrían qué hacer en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el ayuntamiento (53%/66% sí sabrían). • Necesidad ir actualizando la evaluación de riesgo psicosociales por Departamentos y/o OOAA.
CULTURA ORGANIZACIONAL	
• Se refieren dificultades para la desconexión digital por envío habitual de correos y llamadas de responsables fuera del horario de trabajo. • En opinión de la plantilla no existen canales apropiados de información y comunicación. • Se identifican procesos de trabajo y de relaciones laborales en las que no se respeta ni la voz ni la autoridad de las mujeres. • Parte de la plantilla no comprende la importancia de hacer un uso no sexista del lenguaje y desconoce que es una obligación legal.	

4.1 PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE TUDELA

4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan ha sido acordado por la Comisión Negociadora del I Plan interno para la Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Tudela, con representación paritaria del Ayuntamiento y de la representación sindical de la plantilla.

4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El I Plan interno para la Igualdad del AYUNTAMIENTO DE TUDELA se aplicará a todas las personas trabajadoras de la entidad, a la plantilla de la Junta de Aguas y la plantilla de EPEL-Tudela Cultura. El Plan tendrá una vigencia de 4 años desde julio de 2026 hasta junio de 2030.

4.3. ESTRUCTURA

El I Plan Interno para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Tudela (2026-2030) se estructura en torno a **3 líneas de intervención** (cada una de ellas ligada a un objetivo). Analizando las fortalezas y debilidades recogidas en las conclusiones del diagnóstico, se ha priorizado las siguientes 3 líneas de trabajo:

- **GESTIÓN PARA LA IGUALDAD.** Revisar los procesos de gestión desde la perspectiva de género a través de procesos participativos.
- **ENTORNO LABORAL LIBRE DE RIESGOS Y SALUDABLE.** Garantizar espacios de trabajo inclusivos y saludables desde la perspectiva de género.
- **SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.** Avanzar hacia un modelo de organización más respetuosa con la vida de las personas.

4.4. DESPLIEGUE DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	1.1 Sistematización de la recogida de datos. 1.2 Incorporación de la perspectiva de género en la Valoración de Puestos de Trabajo. 1.3 Sistematización del proceso de Formación Interna: comunicación, solicitud, adjudicación y valoración. 1.4 Proceso de Acogida con impacto positivo en la igualdad.
ENTORNO LABORAL LIBRE DE RIESGOS Y SALUDABLE	2.1 Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. 2.2 Revisión y Comunicación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla. 2.3 Visibilidad de las aportaciones de las mujeres en la gestión municipal.
SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	3.1 Análisis de las dificultades y necesidades de conciliación del personal municipal y propuesta de mejoras. 3.2 Sistematización y comunicación del proceso de solicitud y concesión de las medidas de conciliación corresponsable. 3.3 Impulso de la reflexión sobre las claves de la sostenibilidad de la vida en el entorno laboral.

Al inicio de cada una de las **LÍNEAS DE INTERVENCIÓN** se incorporan los indicadores del diagnóstico, así como otras fortalezas y debilidades en las que incidirá su consecución. Estos indicadores de diagnóstico son **indicadores de resultado** del Plan.

Para cada una de las **MEDIDAS** se ha desarrollado una ficha descriptiva con los siguientes apartados:

LÍNEA DE INTERVENCIÓN							
MEDIDA							
ACCIONES	•						
CRONOGRAMA	2026	2027		2028	2029	2030	
PÚBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela			Personal Junta de Aguas			Personal EPEL
RESPONSABLE	•						
RECURSOS	•						
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución		ESPECÍFICOS	•		
		• Inversión					
		• Participación					

- **LÍNEA DE INTERVENCIÓN** en la que se enmarca la medida.
- **NÚMERO Y DENOMINACIÓN DE LA MEDIDA.**
- **ACCIONES:** actuaciones en las que se subdividen las medidas. Se incluyen a título ilustrativo y pueden ser modificadas.
- **RESPONSABLE:** persona o estructura que lidera la medida y responde en el seguimiento sobre su desarrollo.
- **CRONOGRAMA:** año o años en los que está previsto su implantación.
- **PÚBLICO DESTINATARIO:** Recoge el público al que se aplica la medida en cuestión: Ayuntamiento de Tudela, Junta de Aguas y/o EPEL-Tudela Cultura
- **RECURSOS:** tiempo de dedicación, recursos económicos y herramientas u otros recursos materiales.
- **INDICADORES DE EJECUCIÓN:** indicadores ligados al desarrollo de la medida. Además de los GENERALES a todas las medidas, de los que se dará cuenta siempre, **grado de ejecución** (finalizada, iniciada, no abordada), **inversión** (horas de dedicación y gasto económico),

participación (nº de trabajadoras y nº de trabajadores que intervienen en su desarrollo), se incluirán en algunos casos indicadores específicos de la medida.

L1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	
Objetivo 1: Revisar los procesos de gestión desde la perspectiva de género y a través de procesos participativos	
INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (Datos 31/12/2025)
Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo (monomarentales/monoparentales)	Se desconoce
Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con responsabilidades de cuidado de mayores de edad con algún tipo de dependencia	Se desconoce
% de personas de la plantilla con formación en igualdad por niveles y puestos	Se desconoce
% de representantes sindicales con formación en igualdad	100%
% de personas que consideran que la retribución garantiza la igualdad de mujeres y hombres	71% mujeres / 79% hombres

Además de en estos indicadores, las medidas contempladas en esta Línea inciden en las siguientes fortalezas y debilidades **recogidas en el DF_IGUALDAD**

DF_IGUALDAD	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	• El Ayuntamiento cuenta con una oferta formativa anual. • La mayor parte de las mujeres y hombres que responden a la encuesta pinta que la formación interna tiene en cuenta la igualdad de mujeres y hombres (67% de las mujeres 74% de los hombres). • El grueso de la política salarial está regulado por ley. • Los complementos salariales están acordados con la representación de la plantilla.	• No se dispone de información sobre responsabilidades de cuidado del personal más allá de si tienen hijas o hijos a su cargo. • El ayuntamiento no cuenta con datos sobre participación de la plantilla en formación interna. • La información sobre la formación interna ofrecida por FNMC y otras entidades no es accesible para todos los puestos. • Percepción entre la plantilla de que no hay criterios unificados en todas las Áreas Municipales para la concesión de los permisos de formación.

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD				
1.1. MEDIDA	SISTEMATIZACIÓN DE LA RECOGIDA DE DATOS				
ACCIONES	Recoger y explotar datos desagregados por sexo y calcular indicadores de género en respuesta a la obligación legal recogida en el artículo 19 de la Ley de igualdad de Navarra. Esta medida se realizará de forma coordinada con las acciones contempladas en el Eje 1. Modelo de Gobierno Municipal Igualitario (Línea 3. La Igualdad en los Procedimientos administrativos y de Gestión internos) del IV Plan para la Igualdad entre mujeres y Hombres en Tudela 2024-2027. Para ello se propone: • Incluir sistemáticamente la variable sexo en todos los datos relativos a personal. • Elaboración de acuerdos estratégicos sobre datos e indicadores: ○ Decidir qué aspectos específicos de la igualdad de género se van a medir, cómo se van a medir y con qué objetivos. ○ Establecer indicadores específicos para Junta de Aguas y EPEL ○ Recoger datos e indicadores de participación de mujeres y hombres. ○ Identificar los datos necesarios para definir y calcular los indicadores. • Crear un mecanismo de acceso y explotación de la información.				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	2030
PÚBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela		Personal Junta de Aguas		Personal EPEL
RESPONSABLE	• RRHH/ ADMINISTRACIÓN JUNTA DE AGUAS/ GERENCIA EPEL				
RECURSOS	• 299 horas • Subvención Instituto Navarro para la Igualdad				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución		ESPECÍFICOS	• Nº de indicadores de género definidos
		• Inversión			
		• Participación			

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD				
1.2. MEDIDA	INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO				
ACCIONES	De acuerdo con el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor, y teniendo en cuenta que un trabajo tendrá el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas realmente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o formativas exigidas para su desempeño, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones de trabajo sean equivalentes, se realizarán: • Incorporar criterios de género en las revisiones de puestos que haga la Comisión de Seguimiento del Estudio de valoración de los puestos. • Tener en cuenta el impacto de los estereotipos de género y diferente valoración social en relación con los ámbitos de trabajo, factores de valoración, etc.				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	2030
PÚBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela		Personal Junta de Aguas		Personal EPEL
RESPONSABLE	• TÉCNICA SUPERIOR RRHH				
RECURSOS	• 299 horas • Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo y Guía de uso: https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución		ESPECÍFICOS	• % de puestos valorados sobre los seleccionados
		• Inversión			
		• Participación			

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD				
1.3. MEDIDA	SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN INTERNA: COMUNICACIÓN, SOLICITUD, ADJUDICACIÓN Y VALORACIÓN.				
ACCIONES	Esta medida se realizará de forma coordinada con las acciones contempladas en el Eje 1. Modelo de Gobierno Municipal Igualitario (Línea 2. Capacitación en Igualdad) del IV Plan para la Igualdad entre mujeres y Hombres en Tudela 2024-2027. • Incorporar en los planes de formación interna municipales, las capacidades necesarias en materia de igualdad de mujeres y hombres para cada tipo de puesto. Entre los colectivos a priorizar, las personas que participan en la negociación colectiva, las personas que componen la Comisión Instructora del protocolo de acoso, la Policía Local y las que están en puestos de atención directa a personas. • Esta medida se desarrollará en función de la propuesta que en este sentido está elaborando el Instituto Navarro para la Igualdad. • Incorporar la perspectiva de género en la formación que no se refiera a la igualdad de mujeres y hombres. Para ello: - o En la identificación de las necesidades formativas se tendrán en cuenta las necesidades de colectivos tradicionalmente feminizados (como Las educadoras de las Escuelas Infantiles) o los ocupados por mujeres en puestos masculinizados (como la Policía local o la brigada). - o En la solicitud de propuestas formativas a profesionales, se incorporarán cláusulas de género como: incluir píldoras de género en los contenidos, en su caso; visualizar desigualdades y avances de igualdad, en su caso; hacer un uso no sexista del lenguaje en los materiales y en la enseñanza oral; incluir y explotar la variable sexo si existen indicadores de seguimiento y valorar la posibilidad de un indicador específico, promover el equilibrio entre mujeres y hombres entre docentes, así como romper roles en las materias que imparten unas y otros, etc. - o Se analizarán las ofertas formativas y se realizarán las adaptaciones oportunas. - o Se sistematizará la inclusión de estas cuestiones en el procedimiento de formación.				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	2030
PUBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela		Personal Junta de Aguas		Personal EPEL
RESPONSABLE	• IGUALDAD				
RECURSOS	• 299 horas				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	• Nº cursos igualdad/año • Valoración de los cursos de igualdad (M/H) • % de acciones formativas con píldoras de igualdad/Año	
		• Inversión			
		• Participación			

ÍNEA DE INTERVENCIÓN	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD				
1.4. MEDIDA	PROCESO DE ACOGIDA CON IMPACTO POSITIVO EN LA IGUALDAD				
ACCIONES	Se pretende introducir la perspectiva del cuidado, el empoderamiento y la creación de un colectivo en la acogida de nuevas personas trabajadoras. Readmisión del personal que se reincorpore tras una baja larga o excedencia. Algunas de las acciones previstas para ello son: • Incorporar en el manual de acogida información sobre el plan de igualdad interno, las herramientas de gestión para la igualdad y la prevención de la violencia (protocolo de acoso, normativa de conciliación y medidas...) (Año 2026). • Decidir el canal a través del que se comunicará el manual de acogida a las personas responsables de estos procesos y al conjunto de la plantilla. • Revisar los perfiles de las personas que realizan acogidas, teniendo en cuenta los roles y estereotipos de género. • Citar referentes de diferentes temas y facilitar los canales de contacto con ellas. • Abrir espacios de escucha activa para aportaciones de la plantilla.				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	2030
PÚBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela		Personal Junta de Aguas		Personal EPEL
RESPONSABLE	• SECRETARÍA JUNTA DE PERSONAL				
RECURSOS	• 100 horas • Espacio físico y recursos técnicos adecuados				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución		ESPECÍFICOS	• Nº de propuestas recibidas/año/sex o
		• Inversión			
		• Participación			

L2. ENTORNO LABORAL LIBRE DE RIESGOS Y SALUDABLE

Objetivo 2: Garantizar espacios de trabajo inclusivos y saludables desde la perspectiva de género

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (Datos 31/12/2025)
Nº de casos de acoso sexual denunciados en el periodo 2022-2025	0
Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados en el periodo 2022-2025	0
Personas que dicen en la encuesta haber sufrido acoso sexual en el Ayuntamiento de Tudela en los últimos 6 años	2 mujeres
Personas que dicen en la encuesta haber sufrido acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Tudela en los últimos 6 años	1 mujer
Personas que dicen en la encuesta haber sufrido acoso por acoso por orientación sexual, identidad sexual o de género, raza u origen étnico, edad, discapacidad o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el Ayuntamiento de Tudela en los últimos 6 años	3 mujeres / 1 hombre
% que sabría cómo proceder en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo	53% mujeres/66 Hombres
Nº de personas que dicen haberse sentido discriminadas por razón de sexo en Ayuntamiento de Tudela en los últimos 6 años	8 mujeres 8 hombres
Personas que consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales	57% mujeres/ 45% hombres
Motivación con el trabajo. Puntuación media otorgada	7,81 mujeres/7,24 hombres

Además de en estos indicadores, las medidas contempladas en esta Línea inciden en las siguientes fortalezas y debilidades **recogidas en el DF_IGUALDAD:**

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
DF_IGUALDAD	El Ayuntamiento cuenta con un protocolo de prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo.	- Mujeres en puestos técnicos y de decisión refieren situaciones de minusvaloración de sus opiniones y aportaciones. - Valoración de inadecuación de determinados equipamientos de trabajo por cambios en los criterios de compra. - Necesidad ir actualizando la evaluación de riesgo psicosociales por Departamentos y/o OOA

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	ENTORNO LABORAL LIBRE DE RIESGOS Y SALUDABLE				
2.1. MEDIDA	PREVENCIÓN DE RIESGOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.				
ACCIONES	• Adaptar instrumentos de evaluación para que recojan sistemáticamente la variable sexo de las personas que ocupan los puestos e inclusión de factores psicosociales con perspectiva de género: Utilizar cuestionarios de evaluación psicosocial (como el CoPsoQ-istas21 o similares) prestando especial atención a variables como la doble presencia (carga de trabajo doméstico/familiar y laboral) y el acoso sexual o por razón de sexo. • Medidas Preventivas sobre Riesgos Específicos: ○ Riesgos Ergonómicos y Organizativos: herramientas con pesos, agarres y dimensiones accesibles para rangos antropométricos más amplios y minimizar los trastornos musculoesqueléticos derivados de la bipedestación prolongada o el trabajo sedentario con pantallas. ○ Riesgos Psicosociales y de Violencia Laboral. En puestos con alta atención al público (servicios sociales, oficinas de atención ciudadana, padrón), donde hay mayor presencia de trabajadoras, implantar medidas de seguridad físicas (mamparas, botones de pánico) y formación en gestión de conflictos y asertividad. ○ Protección de la Maternidad, Embarazo y Lactancia • Formación en PRL y Género para el Personal Técnico de Prevención del Ayuntamiento, para delegadas y delegados de Prevención y a los mandos intermedios sobre cómo influye el género en la salud laboral. • Creación de un canal de comunicación estable entre la Unidad de Igualdad (o la comisión del Plan de Igualdad) y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para revisar de forma conjunta los accidentes y enfermedades profesionales. • Pedir a la mutua que presta servicio al Ayuntamiento informes con perspectiva de género y vigilar que las patologías derivadas de trabajos feminizados (como el síndrome del túnel carpiano en limpieza o administrativas) no sean sistemáticamente derivadas a la sanidad pública como "contingencia común".				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	2030
PÚBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela		Personal Junta de Aguas	Personal EPEL	
RESPONSABLE	• TÉCNICA PREVENCIÓN DE RIESGOS				
RECURSOS	• Nueva Ley aprobada • CopSoQ-ISTAS 21 • 348 horas • Coste servicio prevención				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	• Nº de nuevos riesgos abordados	
		• Inversión			
		• Participación			

ÍNEA DE INTERVENCIÓN	ENTORNO LABORAL LIBRE DE RIESGOS Y SALUDABLE				
2.2. MEDIDA	REVISIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A TODA LA PLANTILLA				
ACCIONES	Difundir el protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y ciberacoso en el entorno de la administración local, con canales de denuncia anónimos, externos o protegidos para evitar represalias: • Elaboración de una infografía resumen del proceso que facilite su consulta por parte de la plantilla y la representación política. • Realización de sesiones de presentación del protocolo a la plantilla y al personal político del Ayuntamiento e información de la localización del Protocolo en la red. • Inclusión de información clave en el manual de acogida que se elabore.				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	2030
PÚBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela		Personal Junta de Aguas		Personal EPEL
RESPONSABLE	• ASESORÍA CONFIDENCIAL PROTOCOLO ACOSO				
RECURSOS	• 104 horas				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución		ESPECÍFICOS	• Nº de mujeres y hombres participantes en las sesiones
		• Inversión			
		• Participación			

ÍNEA DE INTERVENCIÓN	ENTORNO LABORAL LIBRE DE RIESGOS Y SALUDABLE				
2.3. MEDIDA	VISIBILIDAD DE LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES EN LA GESTIÓN MUNICIPAL				
ACCIONES	• Espacios de Feedback Seguro: Crear un foro con mujeres trabajadoras del Ayuntamiento (dinamizadas por la técnica de igualdad) donde puedan expresar libremente sus percepciones sobre el clima laboral sin temor a juicios. A partir de estas experiencias, realizar un trabajo de identificación (diagnóstico cualitativo) de cuáles son las situaciones en las que las mujeres del Ayuntamiento encuentran dificultades para hacerse oír, se perciben menos valoradas, etc. Por tipo de puesto y/o nivel. • Habilitar mecanismos confidenciales para comunicar situaciones en las que las aportaciones de una persona sean sistemáticamente ignoradas o desvalorizadas • Formación en liderazgo con perspectiva de género: Talleres para las personas que ocupan puestos directivos, de jefatura de servicio... sobre: ○ Comunicación inclusiva, escucha activa y liderazgo igualitario. ○ Prácticas como la interrupción sistemática, la apropiación de ideas o la infravaloración de aportaciones realizadas por mujeres. • Conectar a funcionarias de carrera o técnicas con trayectoria con trabajadoras más jóvenes o que ocupan puestos donde se sienten infravaloradas, con el fin de trazar planes de carrera y estrategias de visibilidad.				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	2030
PÚBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela		Personal Junta de Aguas		Personal EPEL
RESPONSABLE	• IGUALDAD				
RECURSOS	• 244 horas				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	• Nº de equipamientos de trabajo que se han adaptado	
		• Inversión			
		• Participación			

L3. SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

Objetivo 3: Avanzar hacia un modelo de organización más respetuosa con la vida de las personas.

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (Datos 31/12/2025)
% que consideran que la organización interna del ayuntamiento favorece la conciliación	71% mujeres/ 61% hombres
% que afirman conocer las medidas para la conciliación existentes en el ayuntamiento	49% mujeres /55 % hombres
Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad	6,86 mujeres/5,89 hombres
% de mujeres entre quienes usan las medidas de conciliación	Se desconoce
% de mujeres entre quienes usan las medidas de flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	Se desconoce

Además de en estos indicadores, las medidas contempladas en esta Línea inciden en las siguientes fortalezas y debilidades **recogidas en el DF_IGUALDAD:**

DF_IGUALDAD	DEBILIDADES
	• No existen datos sobre uso que la plantilla hace de las medidas para la conciliación disponibles. • Necesidad de trabajar las condiciones y medidas para la conciliación de la Escuela Infantil, las Trabajadoras Familiares, los trabajadores de la Brigada y Montes y de la Policía Local. • Concepción de la conciliación muy centrada en maternidad y cuidado de menores. • Alto grado de desconocimiento entre la plantilla de las medidas para la conciliación. • Percepción de ausencia de criterios unificados entre las Áreas municipales para la concesión de permisos y medidas para la conciliación.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA				
3.1. MEDIDA	ANÁLISIS DE LAS DIFICULTADES Y NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL Y PROPUESTA DE MEJORAS				
ACCIONES	- Realización de una encuesta a la plantilla para conocer sus responsabilidades de cuidado y sus necesidades de conciliación (también autocuidado). - Análisis de los resultados por parte de Personal, representación de las trabajadoras y trabajadores y Técnica de Igualdad. - Identificación de puestos en los que por necesidades del servicio no son aplicables las medidas de conciliación más habituales. - Diseño de medidas diferentes aplicables a cada puesto en función de las necesidades del servicio, teniendo en cuenta el perfil de las personas que los ocupan con el fin de garantizar la máxima adaptación posible. - Inclusión en el Acuerdo de las nuevas medidas aprobadas.				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	2030
PÚBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela		Personal Junta de Aguas		Personal EPEL
RESPONSABLE	RRHH/ ADMINISTRACIÓN JUNTA DE AGUAS/ GERENCIA EPEL				
RECURSOS	119 horas				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	- Grado de ejecución - Inversión - Participación	ESPECÍFICOS	Nº nuevas medidas incorporadas	

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA				
3.2. MEDIDA	SISTEMATIZACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PROCESO DE SOLICITUD Y CONCESIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE				
ACCIONES	- Formar un grupo de trabajo con diferentes direcciones de Área para poner en común y contrastar, qué criterios se tienen en cuenta para establecer en cada caso qué es una Necesidad de Servicio. - Realizar un registro de las solicitudes de conciliación aceptadas y denegadas en cada servicio y sus motivos, durante el periodo que se decida. - Analizar las situaciones recogidas y decidir si es necesario hacer ajustes en el proceso. - Comunicar el resultado del análisis a todas las direcciones de área y ellas a sus equipos.				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	2030
PÚBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela		Personal Junta de Aguas		Personal EPEL
RESPONSABLE	RRHH				
RECURSOS	119 horas				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución		ESPECÍFICOS	• Nº de ajustes realizados
		• Inversión			
		• Participación			

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA				
3.3. MEDIDA	IMPULSO DE LA REFLEXIÓN SOBRE LAS CLAVES DE LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL ENTORNO LABORAL				
ACCIONES	• Creación de un grupo de trabajo que garantice la presencia de mujeres y hombres de las diferentes áreas y puestos municipales. • Trasladar experiencias y reflexiones que se están realizando en otros organismos o ámbitos de actividad. • Estudio de su aplicación paulatina a la realidad del Ayuntamiento. • Presentación de propuestas de mejora. • Estudiar la posibilidad de compartir espacios con las empresas del pueblo para intercambiar conocimientos y experiencias y avanzar conjuntamente en este sentido.				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	2030
PÚBLICO DESTINATARIO	Personal Ayuntamiento Tudela		Personal Junta de Aguas		Personal EPEL
RESPONSABLE	• REPRESENTACIÓN SINDICAL				
RECURSOS	• 60 horas • Espacio físico y recursos técnicos adecuados				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución		ESPECÍFICOS	• Porcentaje de trabajadoras y trabajadores a quienes se traslada, desagregado por sexo
		• Inversión			
		• Participación			

5. CRONOGRAMA

	2026	2027	2028	2029	2030
GESTIÓN PARA LA IGUALDAD					
1.1 Sistematización de la recogida de datos.					
1.2 Incorporación de la perspectiva de género en la Valoración de Puestos de Trabajo.					
1.3 Sistematización del proceso de Formación Interna: comunicación, solicitud, adjudicación y valoración.					
1.4 Proceso de Acogida con impacto positivo en la igualdad					
ENTORNO LABORAL LIBRE DE RIESGOS Y SALUDABLE					
2.1 Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.					
2.2 Revisión y Comunicación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.					
2.3 Visibilidad de las aportaciones de las mujeres en la gestión municipal.					
SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA					
3.1 Análisis de las dificultades y necesidades de conciliación del personal municipal y propuesta de mejoras.					
3.2 Sistematización y comunicación del proceso de solicitud y concesión de las medidas de conciliación corresponsable.					
3.3 Impulso de la reflexión sobre las claves de la sostenibilidad de la vida en el entorno laboral					

6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE TUDELA

ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

Para realizar el seguimiento de la implantación del I Plan Interno para la Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Tudela, se plantea una adaptación de la Comisión Negociadora de forma que la representación política participará solo si es necesario y se incorporarán la persona que ostenta el cargo de Administración de la Junta de Aguas y la Gerencia de EPEL-Tudela Cultura

Las funciones de esta Comisión son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el I Plan interno para la Igualdad de mujeres y hombres del AYUNTAMIENTO DE TUDELA.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surgen en la plantilla en relación con el I Plan interno para la Igualdad de mujeres y hombres del AYUNTAMIENTO DE TUDELA.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al I Plan interno para la Igualdad de mujeres y hombres del AYUNTAMIENTO DE TUDELA.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del I Plan interno para la Igualdad de mujeres y hombres del AYUNTAMIENTO DE TUDELA.

En el seno de este grupo de trabajo, **la función de coordinación** será asumida por la Técnica Superior de Recursos Humanos.

PROGRAMACIONES ANUALES

A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán planes operativos o programaciones de carácter anual que permitan ir concretando las medidas y acciones que se van a abordar. Estas programaciones anuales se acordarán en la primera reunión anual de la Comisión de Seguimiento.

SEGUIMIENTO

El seguimiento se canalizará a través de las reuniones de la Comisión de Seguimiento, que durante el primer año de implantación tendrán un carácter **cuatrimestral** y los años siguientes se realizarán, mínimo, **semestralmente**.

Se elaborarán actas operativas de estas reuniones que servirán para registrar los cambios acordados, el grado de ejecución y avance de las medidas, así como las dificultades que puedan encontrarse y las soluciones que se habiliten.

EVALUACIÓN FINAL

En el cuarto trimestre de 2030 se acometerá la evaluación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a partir de las actas de las reuniones de la Comisión de Seguimiento y del resto de documentación que vaya generándose.

7.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El I. Plan interno para la Igualdad de AYUNTAMIENTO DE TUDELA será revisado cuando concurran las siguientes circunstancias (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- e) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan para la igualdad, en la medida necesaria.

De este modo, si cualquiera de las situaciones anteriores, supone realizar algún tipo de modificación, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Convocar una reunión de la Comisión de Seguimiento
2. Desarrollar un Informe que incluya:
 - Naturaleza de la modificación pertinente
 - Propuesta de modificación
3. Elaboración del acta de reunión indicando la modificación acordada.
4. El acta de reunión deberá ir firmada como mínimo por un miembro de cada una de las partes. Servirá tanto firma manuscrita como firma digital.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión Seguimiento en el procedimiento de modificación, en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:
 - Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
 - Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
 - Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
 - Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan para la Igualdad.
2. Acudir a Alcaldía como responsable última del proyecto.

8.FIRMAS

APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE TUDELA.
FIRMAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.



Carlos Aguado Huguet
Concejal de RRHH



Anichu Agüera Angulo
Concejala Igualdad



Miriam Mendoza Jiménez
Técnica Superior RRHH



Sheila Alfaro Chivite
Técnica de Igualdad



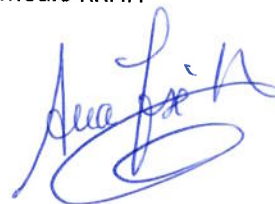
Ana Gárate Martínez
Técnica Grado Medio RRHH



Ana Laura Álvarez Moraglio
Representante sindical ELA



M.ª Victoria Chueca Galarza
Representante sindical SOLIDARI



Ana José Martínez Navarro
Representante sindical UGT



Ángel Luis Antón Agramonte
Representante sindical LAB



Francisco Javier Arriazu Fernández
Representante sindical CCOO