



AYUNTAMIENTO DE **HIJAR**

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

3 de marzo de 2025

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	55
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
INFORME DE DIAGNÓSTICO	7
OBJETIVOS DEL PLAN	25
MEDIDAS DE IGUALDAD	27
APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	47
EVALUACIÓN Y REVISIÓN	50
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	51
CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	51
ANEXO I: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	53
ANEXO II: GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.....	74

1. PRESENTACIÓN

El **Ayuntamiento de Híjar** es consciente que su gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hace público su **COMPROMISO** con la igualdad de oportunidades mediante la elaboración de un **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- D.A.7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El **Ayuntamiento de Híjar** se compromete a Impulsar las medidas recogidas en las citadas leyes, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Rigiéndose según los principios de igualdad de trato, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y a la diferencia con respecto a sus trabajadoras y trabajadores.
- Integrando la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en sus actuaciones.
- Procurando una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia, y preparación adecuada en sus órganos de gobierno.
- Elaborando sus indicadores y estudios con perspectiva de género, recogiendo y presentando los datos desagregados por sexo.
- Efectuando un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en cualquier tipo de soporte.

El **Ayuntamiento de Híjar** afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de su gestión que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que sus acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Normativa aplicable a los planes de igualdad

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- ***D.A.7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público***
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En virtud del artículo 46 de la citada Ley Orgánica de Igualdad, los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, este Plan de Igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

De conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el presente Plan de Igualdad se estructura de la siguiente manera:



1. Presentación.
2. Partes suscriptoras.
3. Ámbito personal, territorial y temporal.
4. Informe del diagnóstico de situación.
5. Objetivos del Plan de Igualdad.
6. Medidas de Igualdad.
7. Aplicación y seguimiento.
8. Evaluación y revisión.
9. Modificación.
10. Calendario de actuaciones.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Están legitimadas para suscribir el Plan de Igualdad del **Ayuntamiento de Híjar** las siguientes personas:

- En representación del Ayuntamiento por:
 - Jesús A. Puyol Adell, alcalde del Ayuntamiento
 - Alejandra Mezquida Mejías, secretaria-interventora del Ayuntamiento.
 - Inmaculada Pérez Espinosa, de recursos humanos.
- En representación de la plantilla por:
 - José Vicente Valero Martínez de Comisiones Obreras (CCOO), sindicato más representativo del sector y en representación del personal funcionario y del personal laboral y
 - Amparo Montull Cajaraville de la Unión General de Trabajadores (UGT) sindicato más representativo del sector y en representación del personal funcionario.

En el Acta de constitución de la Comisión negociadora del plan de igualdad de fecha **21 de octubre de 2024** se recoge la siguiente información:

1. Composición de la Comisión Negociadora.
2. Funciones de la Comisión Negociadora.
3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.
 - 3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.
 - 3.2. Adopción de Acuerdos.
 - 3.3 Confidencialidad.
 - 3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.
 - 3.5. Otras disposiciones.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad del **Ayuntamiento de Híjar** incluye a la totalidad de personas en plantilla, ya tengan un vínculo funcional o laboral.

El ámbito territorial de aplicación del Plan es local y tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación de este, esto es, desde el 3 de marzo de 2025 hasta el 3 de marzo de 2029.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

I. METODOLOGÍA

Los datos del diagnóstico de situación se refieren al año 2023, circunstancia aprobada en la Comisión negociadora.

La recopilación de información comenzó el día 22 de octubre de 2024 y finalizó el día 18 de diciembre de 2024 con la realización del diagnóstico y la emisión del preceptivo informe el cual fue aprobado por unanimidad.

La metodología utilizada para llevar a cabo el diagnóstico se ha basado en la obtención de datos cuantitativos y cualitativos.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias están desagregados por sexo y se refieren a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Otras.



El diagnóstico se extiende a todos los puestos de trabajo de la Entidad, identifica en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión, y analiza los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta.

Además, el análisis se extiende a todos los niveles jerárquicos de la Entidad, a los sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

Se han tomado en consideración también datos e información sobre imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje, así como aspectos relativos a la relación del Ayuntamiento con su entorno.

II. INFORMACIÓN BÁSICA DEL AYUNTAMIENTO

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Ayuntamiento de Híjar
NIF	P4412800G
Domicilio social	Plaza España, 13
Forma jurídica	Entidad publica local
Responsable de la Entidad	
Nombre	Jesús A. Puyol Adell
Cargo	Alcalde - Presidente
Telf.	978820000
e-mail	hijar@hijar.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	Jesús A. Puyol Adell
Cargo	Alcalde - Presidente
Telf.	978820000
e-mail	hijar@hijar.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Administración Local
CNAE	8411
Descripción actividad	Administración Local
Convenio Colectivo	Ayuntamiento de Híjar
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	LOCAL
DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras: Mujeres: 10 Hombres: 8 Total: 18	
Centros de trabajo: 1	Plaza España, 13
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	No
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Si, del personal laboral.

III. ANALISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA PLANTILLA.

El **Ayuntamiento de Híjar** viene obligado a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad con independencia del número de personas en plantilla según la D.A.7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que establece para **TODAS LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para lo que “deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de

condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

A 31 de diciembre de 2023, la plantilla distribuida por sexo es la siguiente:

Plantilla total según sexo	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
18	10	8	55,56%	44,44%

Estos datos ofrecen una composición equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos.

Según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

No obstante, cuando separamos la plantilla en función pública y personal laboral, vemos que la composición se desequilibra, el personal funcionario totalmente feminizado y el personal laboral, equilibrado al 50%.

Plantilla total Función Pública	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
4	3	1	75,00%	25,00%

Plantilla total Personal laboral	N.º mujeres	N.º hombres	% mujeres	% hombres
14	7	7	50,00%	50,00%

Los datos sobre recursos humanos indican que la proporción de mujeres supera a la de hombres en función pública siendo esto un reflejo del sector y el propio mercado laboral.

Para entrar en el análisis más profundo es necesario analizar el número de personas que conforman la plantilla según el área, puesto de trabajo, tipo de contrato, la edad, nivel de estudios, hijos a cargo, etc...todo ello desagregado por sexo.

En cuanto a la distribución de plantilla por puesto se observa una composición completamente polarizada en todas ellas, tanto en función pública como en personal laboral y que se reproducen en los tipos de roles tradicionales de género.

Plantilla por puesto Función Pública	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	índice de concentración	% hombres	índice de concentración
Secretaría Intervención	1	0	100,00%	33,33%	0,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/a	2	0	100,00%	66,67%	0,00%	0,00%
Responsable Brigada de Obras	0	1	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
	3	1				

Plantilla por puesto Personal laboral	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	índice de concentración	% hombres	índice de concentración
Auxiliar Administrativo/a - OMIC	1	0	100,00%	14,29%	0,00%	0,00%
Animador/a Sociocultural	1	0	100,00%	14,29%	0,00%	0,00%
Profesor Esc. Infantil (Resp)	1	0	100,00%	14,29%	0,00%	0,00%
Profesor Esc. Infantil	1	0	100,00%	14,29%	0,00%	0,00%
Profesor Ed. Adultos	0	1	0,00%	0,00%	100,00%	14,29%
Auxiliar Administrativo/a - Contable	1	0	100,00%	14,29%	0,00%	0,00%
Jardinero/a	0	1	0,00%	0,00%	100,00%	14,29%
Peón/a. Comet. Múltiples	1	0	100,00%	14,29%	0,00%	0,00%
Peón Oficial 2ª	0	1	0,00%	0,00%	100,00%	14,29%
Peón Oficial 1ª	0	1	0,00%	0,00%	100,00%	14,29%
Monitor Esc. Deportiva	0	1	0,00%	0,00%	100,00%	14,29%
Socorrista	0	2	0,00%	0,00%	100,00%	28,57%
Monitor Comedor Esc. Infantil	1	0	100,00%	14,29%	0,00%	0,00%
	7	7				

Analizando la estructura del empleo femenino en España se constata que la mayoría de las mujeres están empleadas en tres grandes áreas de actividad:

1. empleos públicos, en los que tienen una fuerte presencia las mujeres con altos niveles educativos, actividades administrativas, y
2. empleos de servicios (educación, turismo, servicios personales, etc....)

Estas áreas están presentes en el Ayuntamiento, siendo su plantilla de esta forma un reflejo del mercado laboral y su propia segregación.

En lo que se refiere al tipo de contrato, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

Tipo de contrato Función Pública	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	índice de concentración	% hombres	índice de concentración
Indefinido	2	0	100,00%	66,67%	0,00%	0,00%
Temporal	1	1	50,00%	33,33%	50,00%	100,00%
	3	1				

Tipo de contrato Personal laboral	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	índice de concentración	% hombres	índice de concentración
Indefinido	4	7	36,36%	57,14%	63,64%	100,00%
Temporal	3	0	100,00%	42,86%	0,00%	0,00%
	7	7				

¹ LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2023.

Respecto a edad y sexo, los datos reflejan una plantilla bastante madura en función pública. Casi el 100% de la plantilla es mayor de 40 y el 50% es mayor de 50 años.

Edad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	índice de concentración	% hombres	índice de concentración
20 - 29	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
30 - 39	1	0	100,00%	33,33%	0,00%	0,00%
40 - 49	1	0	100,00%	33,33%	0,00%	0,00%
50 - 59	1	1	50,00%	33,33%	50,00%	100,00%
> 60	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	3	1				

Respecto a edad y sexo, los datos reflejan una plantilla más joven en personal laboral. El mayor índice de concentración está en la franja 30-39 y en hombres.

Edad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	índice de concentración	% hombres	índice de concentración
20 - 29	2	1	66,67%	28,57%	33,33%	14,29%
30 - 39	1	3	25,00%	14,29%	75,00%	42,86%
40 - 49	2	1	66,67%	28,57%	33,33%	14,29%
50 - 59	1	2	33,33%	14,29%	66,67%	28,57%
> 60	1	0	33,33%	14,29%	0,00%	0,00%
	7	7				

En cuanto a la antigüedad vemos en el cuadro a continuación que en función pública está polarizada, esto es, el 50% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a los 6 años y el 50% tiene una antigüedad superior a 12 años (completamente feminizada).

Antigüedad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	índice de concentración	% hombres	índice de concentración
0 - 3	0	1	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
4 - 6	1	0	100,00%	33,33%	0,00%	0,00%
7 - 9	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10 - 12	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
> 12	2	0	100,00%	66,67%	0,00%	0,00%
	3	1				

En el personal laboral, la antigüedad está igualmente polarizada: 6 personas tienen una antigüedad inferior a 3 años, 3 mujeres y 3 hombres y otras 6 personas tienen una antigüedad superior a 12 años, equilibrada en cuanto a mujeres y hombres.

Antigüedad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	índice de concentración	% hombres	índice de concentración
0 - 3	3	3	50,00%	42,86%	50,00%	42,86%
4 - 6	1	0	100,00%	14,29%	0,00%	0,00%
7 - 9	0	1	0,00%	0,00%	100,00%	14,29%
10 - 12	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
> 12	3	3	50,00%	42,86%	50,00%	42,86%
	7	7				

Los datos relativos al nivel de estudios del personal reflejan que en el Ayuntamiento de Híjar las mujeres tienen un nivel de estudios superior a los hombres.

En Función Pública:

Nivel de estudios	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	índice de concentración	% hombres	índice de concentración
Enseñanzas Universitarias 2º ciclo / Licenciados	1	0	100,00%	33,33%	0,00%	0,00%
Enseñanzas Universitarias 1º ciclo / Graduados	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Enseñanzas de Grado Superior de FP	1	0	100,00%	33,33%	0,00%	0,00%
Enseñanzas de Grado Medio de FP	1	1	50,00%	33,33%	50,00%	100,00%
Enseñanzas de Bachillerato o inferior	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	3	1				

En Personal laboral:

Nivel de estudios	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	índice de concentración	% hombres	índice de concentración
Enseñanzas Universitarias 2º ciclo / Licenciados	1	0	100,00%	14,29%	0,00%	0,00%
Enseñanzas Universitarias 1º ciclo / Graduados	3	2	60,00%	42,86%	40,00%	28,57%
Enseñanzas de Grado Superior de FP	2	0	100,00%	28,57%	0,00%	0,00%
Enseñanzas de Grado Medio de FP	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Enseñanzas de Bachillerato o inferior	1	5	16,67%	14,29%	83,33%	71,43%
	7	7				

No hay representación legal del personal funcionario, sí en personal laboral. Hay una delegada de personal.

IV. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Los principios constitucionales para el acceso al empleo público están establecidos en el art. 23 (“igualdad”) de la Constitución -CE- y en el art. 103 (“mérito y capacidad”) y junto con el de “publicidad” del art. 9 son inherentes a cualquier actuación administrativa y en consecuencia a los procesos de selección del **Ayuntamiento de Híjar**.

Los principios anteriores están recogidos en el art. 55 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-.

En todos los procesos de selección se realiza una baremación para acreditar la igualdad, el mérito y la capacidad dándoles la correspondiente publicidad.

Durante 2023 no ha habido altas/nuevas incorporaciones, excepto las relativas al proceso de estabilización.

- **PROMOCIÓN INTERNA.**

Durante el año 2023 no ha habido procesos de promoción.

En cuanto al personal laboral, se hace necesaria la referencia al CAPITULO V. ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS del Convenio Colectivo del **Ayuntamiento de Híjar** (anexo I) en el que se establece como debe desarrollarse la Oferta Pública de Empleo, la movilidad interna, la promoción, los nuevos ingresos, etc....dotando así de transparencia todo lo relacionado con esta materia.

- **FORMACIÓN.**

Esta materia de encuentra recogida también dentro del referido Convenio en el CAPITULO X en el que se regula el derecho a la formación y beneficios del personal laboral como el derecho a una indemnización por razón de servicio, derechos relacionados con la obtención de títulos académicos o profesionales, organización de cursos de reconversión y capacitación profesional, así como la creación de una Comisión de Formación para la planificación de las acciones formativas.

Durante 2023, la plantilla recibió la formación obligatoria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, efectuada durante la jornada laboral.

La plantilla no ha recibido formación en igualdad de oportunidades ni de acoso sexual.

V. RETRIBUCIONES, AUDITORÍA SALARIAL Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA.

- **RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL**

Dado que el personal que presta servicios en el **Ayuntamiento de Híjar** es personal funcionario o personal laboral, debemos distinguir las retribuciones de cada uno de los dos grupos.

a) Personal funcionario:

Para el personal funcionario resulta de aplicación el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en virtud del cual las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Las Leyes anuales de presupuestos Generales del Estado fijan las cuantías del sueldo y trienios de cada uno de los Grupos y Subgrupos de clasificación profesional del personal funcionario, así como la cuantía de cada uno de los niveles del complemento de destino.

Con independencia de que el puesto se ocupe por un hombre o una mujer, las retribuciones vienen determinadas en la normativa cumpliendo con la igualdad de oportunidades.

b) Personal laboral:

Por lo que se refiere al personal laboral, el **Ayuntamiento de Híjar** cuenta con un Convenio Colectivo en el que se establece que las retribuciones básicas están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias fijadas para cada una de las categorías profesionales contenidas en su anexo 1.

El sueldo mensual del personal laboral será el resultante de las retribuciones mínimas anuales del personal funcionario del mismo grupo y categoría profesional y dichas cantidades serán modificadas según lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Después de un profundo análisis de los datos sobre retribuciones proporcionados por la gestoría, no se ha puesto de manifiesto la existencia de ninguna brecha salarial en las retribuciones anuales normalizadas cobradas por trabajadores y trabajadoras.

B) DIAGNOSTICO DE LA SITUACION RETRIBUTIVA

➤ **VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO SIN SESGOS DE GENERO (VPTSS)**

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28 reconoce de un modo claro el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Los hombres y las mujeres deben recibir igual tratamiento en los términos y condiciones de su contrato de trabajo:

- Por hacer el mismo trabajo o un trabajo similar.

- Por hacer un trabajo que, aunque sea completamente diferente, tiene el mismo valor según criterios objetivos.

Cuando se trata de trabajos similares no hay dificultad para aplicar el criterio legalmente establecido. Los problemas surgen cuando los hombres y las mujeres realizan trabajos que son diferentes en contenido, involucrando diferentes responsabilidades, que requieren diferentes habilidades o calificaciones, y se realiza bajo diferentes condiciones, pero que, en general, son de igual valor.

En estos casos, es necesario aproximar el valor de cada puesto de trabajo y calcular su justa retribución.

Para realizar esta valoración cuantitativa de los puestos de trabajo se ha utilizado, la **Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo puesta a disposición de las entidades y elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT).**

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado conjuntamente, habiendo sido negociada entre la entidad y la representación legal de los trabajadores.

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de los siguientes elementos:

1ª) Categorías de factores de valoración.

Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y sub-factores de valoración.

Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, esto es son todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

FACTORES Y SUBFACTORES DE VALORACIÓN UTILIZADOS.

A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

- A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES
- A.2) ESFUERZO FÍSICO
- A.3) ESFUERZO MENTAL
- A.4) ESFUERZO EMOCIONAL
- A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN
- A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES
- A.7) AUTONOMÍA

B. CONDICIONES EDUCATIVAS

- B.1) ENSEÑANZA REGLADA

C.CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

- C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN
- C.2) APTITUDES
- C.3) HABILIDADES SOCIALES

D.CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

- D.1) ENTORNO
- D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

3º) Niveles.

Cada factor y sub-factor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto.

4º) Ponderación de los factores y sub-factores de valoración.

La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y sub-factor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo.

La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o sub-factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o sub-factor para un determinado puesto de trabajo.

5ª) Puntuación de los puestos de trabajo.

Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y sub-factor de valoración, la herramienta calcula su puntuación total.

A continuación, la herramienta agrupa los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

➤ **VALORACION Y ANALISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE HÍJAR.**

En el Ayuntamiento de Híjar se han identificado los siguientes puestos de trabajo:

Puesto de trabajo
Secretario/a-Interventor/a
Animador/a Sociocultural
Peón Oficial 1ª
Jardinero/a
Profesor/a Ed. Adultos
Monitor/a Esc. Deportiva
Responsable Brigada de obras
Auxiliar Administrativo/a
Profesor/a Esc. Infantil (Resp)
Peón Oficial 2ª
Socorrista
Profesor/a Esc. Infantil
Peón Comet. Múltiples
Monitor/a Comedor Esc. Infantil

Una vez completada la valoración de cada uno de los puestos de trabajo restantes, la herramienta ha calculado su puntuación total, con el siguiente resultado de forma descendente:

Puesto de trabajo	Puntos
Secretario/a-Interventor/a	710
Animador/a Sociocultural	537
Peón Oficial 1ª	510
Jardinero/a	506
Profesor/a Ed. Adultos	459
Monitor/a Esc. Deportiva	410
Responsable Brigada de obras	409
Auxiliar Administrativo/a	405
Profesor/a Esc. Infantil (Resp)	399
Peón Oficial 2ª	387
Profesor/a Esc. Infantil	300
Peón Comet. Múltiples	202
Socorrista	219
Monitor/a Comedor Esc. Infantil	192

A continuación, la herramienta ha agrupado los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, con el siguiente resultado:

Puesto de trabajo	Puntos	Agrupación
Secretario/a-Interventor/a	710	Agrupación 9
Animador/a Sociocultural	537	Agrupación 6
Peón Oficial 1ª	510	Agrupación 6
Jardinero/a	506	Agrupación 6
Profesor/a Ed. Adultos	459	Agrupación 5
Monitor/a Esc. Deportiva	410	Agrupación 5
Responsable Brigada de obras	409	Agrupación 5
Auxiliar Administrativo/a	405	Agrupación 5
Profesor/a Esc. Infantil (Resp)	399	Agrupación 4
Peón Oficial 2ª	387	Agrupación 4
Profesor/a Esc. Infantil	300	Agrupación 3
Peón Comet. Múltiples	202	Agrupación 2
Socorrista	219	Agrupación 2
Monitor/a Comedor Esc. Infantil	192	Agrupación 1

Los puestos de trabajo incluidos en la misma agrupación resultan por consiguiente ser trabajos de igual valor.

Para analizar la potencial discriminación de género, se han chequeado para todas y cada una de las agrupaciones identificadas si existen puestos de trabajo feminizados y masculinizados y si estos tienen una retribución por debajo de un puesto masculinizado en la misma agrupación, es decir en puestos de trabajo de igual valor.

En el siguiente cuadro, observamos la categorización por sexo de los puestos en el Ayuntamiento de Híjar:

Puesto de trabajo	Puntos	Agrupación	Distribución
Secretario/a-Interventor/a	710	Agrupación 9	Feminizada
Animador/a Sociocultural	537	Agrupación 6	Feminizada
Peón Oficial 1ª	510	Agrupación 6	Masculinizada
Jardinero/a	506	Agrupación 6	Masculinizada
Profesor/a Ed. Adultos	459	Agrupación 5	Masculinizada
Monitor/a Esc. Deportiva	410	Agrupación 5	Masculinizada
Responsable Brigada de obras	409	Agrupación 5	Masculinizada
Auxiliar Administrativo/a	405	Agrupación 5	Feminizada
Profesor/a Esc. Infantil (Resp)	399	Agrupación 4	Feminizada
Peón Oficial 2ª	387	Agrupación 4	Masculinizada
Profesor/a Esc. Infantil	300	Agrupación 3	Feminizada
Peón Comet. Múltiples	202	Agrupación 2	Feminizada
Socorrista	219	Agrupación 2	Masculinizada
Monitor/a Comedor Esc. Infantil	192	Agrupación 1	Feminizada

Las agrupaciones que pueden ser objeto de análisis, al tener puestos feminizados y puestos masculinizados en la misma agrupación, son la 6, 5, 4 y la 2, según los datos aportados sobre retribuciones brutas normalizadas, observamos que no hay discriminación salarial:

En la agrupación 6 vemos que la retribución del puesto feminizado es ligeramente superior a las retribuciones de los puestos masculinizados, en concreto, **198 euros** de media anuales.

Agrupación	Puesto de trabajo	RTB. BT NORM.	Distribución
Agrupación 6	Animador/a	26.688,17 €	Feminizada
Agrupación 6	Peón Oficial 1ª	26.554,18 €	Masculinizada
Agrupación 6	Jardinero/a	26.425,98 €	Masculinizada

En la agrupación 5 vemos que la retribución del puesto feminizado es ligeramente inferior a la mayor retribución de los puestos masculinizados, pero la diferencia anual con la media de todos los puestos masculinizados es en concreto de **74 euros** anuales por encima de ellos.

Agrupación	Puesto de trabajo	RTB. BT NORM.	Distribución
Agrupación 5	Profesor/a Ed. Adultos	25.574,00 €	Masculinizada
Agrupación 5	Aux.Administrativo/a	24.904,98 €	Feminizada
Agrupación 5	Monitor/a Esc.Deportiva	24.879,00 €	Masculinizada
Agrupación 5	Responsable Brigada de obra	24.039,00 €	Masculinizada

En la agrupación 4 vemos que la retribución del puesto feminizado es ligeramente inferior a la retribución del puesto masculinizado, en concreto, **114,76 euros** anuales

Agrupación	Puesto de trabajo	RTB. BT NORM.	Distribución
Agrupación 4	Peón Oficial 2ª	22.764,16 €	Masculinizada
Agrupación 4	Resp. Esc. Infantil (Resp)	22.649,40 €	Feminizada

En la agrupación 2 vemos que la retribución del puesto feminizado superior a la retribución del puesto masculinizado, en concreto, **1.354 euros** anuales, diferencia que no obedece a una discriminación de género si no a circunstancias estructurales de los puestos.

Agrupación	Puesto de trabajo	RTB. BT NORM.	Distribución
Agrupación 2	Peón Comet. Múltiples	18.654,00 €	Feminizada
Agrupación 2	Socorrista	17.300,00 €	Masculinizada

Una vez analizados los datos proporcionados y los puestos de trabajo de igual valor se puede concluir que no hay discriminación salarial por razón de sexo en el Ayuntamiento de Híjar.

Como medida de vigilancia se propone una revisión periódica para que esta situación perdure en el tiempo, tanto de la brecha como de una posible discriminación salarial.

No obstante, lo anterior se hace necesaria una revisión de las categorías profesionales para una mejor calificación y la realización de una RPT con valoración para dotar de objetividad cualquier tipo de negociación que pudiera surgir en un futuro.

Esta auditoría interna tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación del plan, esto es, su periodo de vigencia coincide con el del Plan de Igualdad.

VI. CONDICIONES DE TRABAJO

Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre regula en su capítulo V las condiciones de trabajo de las y los empleados públicos.

La jornada laboral para el personal funcionario es la establecida en la legislación vigente para los funcionarios de la Administración General del Estado, realizada de forma continua de lunes a viernes salvo aquellos puestos cuyas tareas requieran que se realicen servicios fuera de este horario.

La duración de la jornada de trabajo es de 37 horas y media semanales de trabajo.

Esto equivale a 1.642 horas anuales semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual.

En lo que se refiere a los días de vacaciones y asuntos propios de los funcionarios, serían los siguientes:

- Vacaciones: 22 días hábiles al año, o los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. No se consideran hábiles los sábados, con carácter general
- Asuntos propios: 6 días al año. Hay que remarcar que estos no son días de vacaciones, sino un permiso.

Los permisos y licencias de los funcionarios públicos vienen regulados en los artículos 48 y 49 del TREBEP.

De forma muy breve, los más destacados son los siguientes:

- Fallecimiento o motivos médicos
- Cambio de domicilio, funciones sindicales y exámenes
- Cuidado de hijos y familiares, que incluyen:
 1. Permiso de lactancia
 2. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
 3. Nacimiento de hijos prematuros
 4. Guarda legal
 5. Cuidado directo de un familiar
 6. Cuidado de un familiar de primer grado
- Otros permisos de los funcionarios públicos, que comprenden:
 1. Permiso por matrimonio
 2. Deber inexcusable de carácter público o personal
 3. Permisos específicos por conciliación familiar, violencia de género y terrorismo

En cuanto a las condiciones de trabajo del personal laboral nos remitimos al Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Híjar.

El horario de trabajo es continuo para la función pública y con carácter general de 8h a 15h.

Horario	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	Índice de concentración	% hombres	Índice de concentración
Continuo	3	1	75,00%	100,00%	25,00%	100,00%
Partido	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	3	1				

En personal laboral, el horario continuo es seguido por 9 personas y 5 lo hacen en partido. El mayor índice de concentración de horario partido se encuentra en los hombres.

Horario	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	Índice de concentración	% hombres	Índice de concentración
Continuo	5	4	55,56%	71,43%	44,44%	57,14%
Partido	2	3	40,00%	28,57%	60,00%	42,86%
	7	7				

En lo que respecta al año 2023, en cuanto jornada, observamos que la parcial afecta también más a los hombres.

Jornada	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	Índice de concentración	% hombres	Índice de concentración
Completa	3	1	75,00%	100,00%	25,00%	100,00%
Reducida	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	3	1				

Jornada	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	Índice de concentración	% hombres	Índice de concentración
Completa	5	3	62,50%	71,43%	37,50%	42,86%
Reducida	2	4	33,33%	28,57%	66,67%	57,14%
	7	7				

VII. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Durante el año 2023 no ha habido ningún permiso por nacimiento ni solicitud de reducción de jornada por cuidado de descendientes en función pública.

En personal laboral ha habido una reducción de jornada por cuidado de descendiente, una mujer.

Reduccion de jornada	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	Índice de concentración	% hombres	Índice de concentración
Por descendientes	1	0	100,00%	14,29%	0,00%	0,00%

VIII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Mediante el análisis de este punto se pretende conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

Analizada la plantilla del Ayuntamiento se ha detectado que las mujeres ocupan puestos de mayor responsabilidad y no se aprecia segregación vertical, aunque sí horizontal ya que tanto mujeres como hombres siguen ocupando puestos con roles tradicionales.

IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

En el Ayuntamiento nunca se han dado situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo o al menos ninguna ha sido puesta de manifiesto.

A día de hoy no existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo sin perjuicio de que el Ayuntamiento muestra **TOLERANCIA CERO** frente a este tipo de conductas.

Se redactará como medida del Plan de Igualdad un protocolo a tal fin en el que se incluirá la descripción del procedimiento para la denuncia de estas situaciones, así como el compromiso de la Entidad para el fomento de una cultura de prevención contra el acoso sexual a través de acciones de sensibilización, incorporando la igualdad de género con carácter transversal en todas sus políticas internas.

La realización de acciones formativas y de sensibilización en esta materia también serán medidas del Plan.

X. OTROS

Violencia de género

Hasta la fecha, no hay información sobre actuaciones en relación con la violencia de género.

Se propone como medidas, entre otras, ofrecer información concreta a la plantilla sobre estos derechos laborales y su forma de ejercitarlos, la creación de un punto violeta en el Ayuntamiento no sólo para el personal sino también para la ciudadanía, así como la aprobación de una guía de mejora de derechos laborales para este colectivo.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

En general el lenguaje utilizado tanto en comunicación interna como externa es no sexista.

No obstante, como medida del Plan, se promoverá el lenguaje inclusivo y no sexista y revisará tanto el lenguaje como las imágenes en aras a erradicar los estereotipos de género del sector y fomentar así la igualdad de oportunidades en el mercado laboral actual.

El Ayuntamiento se comunica con la plantilla como norma general a través del correo electrónico o bien a través del tablón de anuncios y promoverá de la misma forma el lenguaje inclusivo en estos medios.

La comunicación externa se realiza a través de correo electrónico y teléfono, promoviendo igualmente un lenguaje inclusivo.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

Para el **Ayuntamiento de Híjar** un entorno de trabajo seguro y saludable es una prioridad y apuesta por el desarrollo de la Prevención como medida beneficiosa, ya que mejora las condiciones de trabajo y la salud.

Para asegurar la seguridad y salud en el trabajo Ayuntamiento de Híjar cuenta con un Servicio de Prevención ajeno FREMAP vela por el cumplimiento de la legislación en materia preventiva.

Según el servicio de prevención se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de las personas trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia, así como en personas especialmente sensibles).

Durante el ejercicio 2023 no ha habido ningún siniestro ni baja médica.

Relación del Ayuntamiento con su entorno

No hay hoy procesos de diligencia debida para la contratación de servicios y relación con personas y Entidades proveedoras que tengan en cuenta esta materia.

No hay criterios o requisitos en materia de igualdad a la hora de seleccionar proveedores y colaboradores.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se establecen los siguientes **OBJETIVOS GENERALES** a alcanzar:

1. Mantener el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio rector del comportamiento de todas las personas que integran el Ayuntamiento.
2. Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.
3. Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
4. Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
5. Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
6. Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo ni violencia sexual.
7. Ayudar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.

En cuanto a los **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**, se establecen los siguientes:

1. Vigilar las condiciones de trabajo.
2. Aprobación de una RPT.
3. Aprobación de políticas internas de funcionamiento con perspectiva de género.
4. Implantación de un Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y realizar acciones de sensibilización en esta materia.
5. Información a la plantilla de los derechos (reducción de jornada, excedencias y permisos) en materia laboral existentes en el convenio actual y cuando se pruebe el siguiente.
6. Información a la plantilla de las medidas en materia laboral existentes propias de la situación de violencia de género.
7. Creación de un punto violeta en el Ayuntamiento.
8. Sensibilización de la plantilla a través de formación en Igualdad.
9. Aprobación de una guía para víctimas de violencia de género.


6. MEDIDAS DE IGUALDAD


En coherencia con los resultados obtenidos del diagnóstico, las acciones a llevar a cabo en el **Ayuntamiento de Híjar** se estructuran mediante la siguiente clasificación:


- Área de trabajo 1: Acceso al empleo, promoción y formación.
- Área de trabajo 2: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Área de trabajo 3: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Área de trabajo 4: Violencia de género.
- Área de trabajo 5: Retribuciones y auditoría salarial.
- Área de trabajo 6: Prevención y salud laboral.
- Área de trabajo 7: Cultura de la organización, comunicación y sensibilización.

Para cada una de las áreas, se han diseñado diferentes medidas detallando los objetivos e indicadores de seguimiento por área, y por cada una de ellas, a continuación, la descripción detallada, los recursos necesarios y los plazos de ejecución.


- Área de trabajo 1: Acceso al empleo, promoción y formación.


Área de trabajo I: ACCESO AL EMPLEO, PROMOCION Y FORMACION	
Objetivo	Medida 1.1
Impulsar la participación de mujeres y hombres en la oferta de plazas de la Oferta de Empleo Público en las que se detecte subrepresentación de alguno de los dos sexos.	Considerar la reserva de plazas para personas con dificultades de acceso al empleo por razón de género y velar por la idoneidad de las plazas asignadas. Realizar campañas que promuevan la participación del sexo subrepresentado en las plazas de la Oferta de Empleo Público. Revisar las bases de acceso a aquellas plazas que incluyan pruebas físicas donde la presencia de mujeres sea escasa, para introducir medidas de acción positiva si procede. Revisar las fichas descriptivas de los puestos de trabajo para detectar posibles factores de desigualdad y proponer las modificaciones para corregirlos.
	
Indicadores	
1. Número total de plazas reservadas, campañas realizadas, bases de acceso revisadas y fichas.	
2. Número y porcentaje desagregado por sexo de personas que han participado en los procesos.	


Área de trabajo I: ACCESO AL EMPLEO, PROMOCION Y FORMACION	
Objetivo	Medida 1.2
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del Ayuntamiento.	Se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas para su estimación en futuros procesos.
	
Indicadores	
1. Número ofertas de empleo realizadas.	
2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado en los procesos.	


Área de trabajo I: ACCESO AL EMPLEO, PROMOCION Y FORMACION	
Objetivo	Medida 1.3
Formación y sensibilización del personal en igualdad.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a toda la plantilla.
	
Indicadores	
1. Número total de acciones formativas y personas que las han realizado desagregado por sexo.	


- Área de trabajo 2: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.


Área de trabajo II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	
Objetivo	Medida 2.1
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difusión a la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas en la normativa.
	
Indicadores	
1. Número y fecha de comunicaciones hechas.	
2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han hecho uso de las medidas	


Área de trabajo II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	
Objetivo	Medida 2.2
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difusión y sensibilización sobre el valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar dirigida especialmente a los hombres.
	
Indicadores	
1. Número y fecha de comunicaciones hechas.	


Área de trabajo II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	
Objetivo	Medida 2.3
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Distribución flexible de las vacaciones en la medida de las posibilidades del servicio específico y según la época de actividad de negocio, ocupación por puesto y área.
	
Indicadores	
1. Número de personas que se han beneficiado de esta medida desagregado por sexo.	

Área de trabajo II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	
Objetivo	Medida 2.4
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Permiso retribuido a los exámenes prenatales. Las empleadas embarazadas y sus parejas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
	
Indicadores	
1. Número de personas que se han beneficiado de esta medida desagregado por sexo.	


Área de trabajo II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	
Objetivo	Medida 2.5
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Se adaptará la jornada para quienes teniendo personas a su cargo (menores de 14 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada, sino que se establezca por departamentos y zonas geográficas la adaptación de la jornada.
	
Indicadores	
1. Número de personas que se han beneficiado de esta medida desagregado por sexo.	


Área de trabajo II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	
Objetivo	Medida 2.6
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	El permiso retribuido de los días que se establece en los distintos convenios por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tendrán por qué ser consecutivos. Esta medida puede facilitar la conciliación con el resto de los familiares. En aquellos centros directos de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.
	
Indicadores	
1. Número de personas que se han beneficiado de esta medida desagregado por sexo.	


Área de trabajo II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	
Objetivo	Medida 2.7
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	1.1 Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
	
Indicadores	
1. Número de personas que se han beneficiado de esta medida desagregado por sexo.	

Área de trabajo II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	
Objetivo	Medida 2.8
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente. Aprobación de una Política de Desconexión Digital.
	
Indicadores	
1. Documento aprobado.	


- Área de trabajo 3: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.


Área de trabajo III: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Medida 3.1
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento.	Elaboración y aprobación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
	
Indicadores	
1. Verificar la elaboración del documento previsto. 2. Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. 3. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.	


Área de trabajo III: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Medida 3.2
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento.	Desarrollo de acciones formativas dirigidas a corregir comportamientos y actitudes sexistas susceptibles de generar un ambiente proclive a las situaciones de acoso.
	
Indicadores	
1. Número total de formaciones realizadas. 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas formadas	

Área de trabajo III: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Medida 3.3
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento.	Formar en prevención de acoso sexual y por razón de sexo a las personas de la Comisión de acoso.
	
Indicadores	
1. Número total de formaciones realizadas. 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas formadas	


- Área de trabajo 4: Violencia de género.

Área de trabajo IV : VIOLENCIA DE GENERO	
Objetivo	Medida 4.1.
Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Creación de un punto violeta.
	
Indicadores	
1. Verificar la creación del espacio. 2. Formación de la persona que gestionará el punto violeta. 3. Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que ha acompañado y asesorado.	


Área de trabajo IV : VIOLENCIA DE GENERO	
Objetivo	Medida 4.2.
Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Difusión a la plantilla sobre medidas de conciliación establecidas en la ley para víctimas de violencia de género.
	
Indicadores	
1. Número y fecha de comunicaciones hechas.	

Área de trabajo IV : VIOLENCIA DE GENERO	
Objetivo	Medida 4.3.
Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Aprobación de la GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.
	
Indicadores	
1. Aprobación del documento.	

- Área de trabajo 5: Retribuciones y auditoría salarial.

Área de trabajo V: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
Objetivo	Medida 5.1
Cumplir con el principio de transparencia retributiva y la inexistencia de discriminación salarial.	Realizar una RPT basada en criterios objetivos y cuantificables que permita la valoración técnica y económica de cada puesto de trabajo.
	
Indicadores	
1. Realizar la RPT. 2. Número de puestos y valor calculado.	

- Área de trabajo 6: Prevención y salud laboral.


Area de trabajo VI: PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL	
Objetivo	Medida 6.1
Utilizar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniforme, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombre y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.
	
Indicadores	
1. Número de uniformes para mujeres y tallaje.	

- Área de trabajo 7: Cultura de la organización, comunicación y sensibilización.

Area de trabajo VII: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo	Medida 7.1
Garantizar que la imagen y comunicación del Ayuntamiento son inclusivas y no sexistas.	Difusión permanente del contenido, publicación y desarrollo del Plan a la plantilla municipal, a través del portal corporativo, jornadas presenciales y otros medios de comunicación interna
	
Indicadores	
1. Verificación difusión y medios utilizados.	

Area de trabajo VII: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo	Medida 7.2
Garantizar que la imagen y comunicación del Ayuntamiento son inclusivas y no sexistas.	Difusión de la guía del Ministerio de Igualdad sobre comunicación inclusiva y no sexista al personal.
	
Indicadores	
1. Verificación difusión y medios utilizados.	

Area de trabajo VII: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo	Medida 7.3
Garantizar que la imagen y comunicación del Ayuntamiento. son inclusivas y no sexistas.	Realizar campañas dirigidas al personal municipal que incluyan mensajes sobre el respeto y la no discriminación en el ámbito laboral a través de diferentes soportes (mensajes en nóminas, correos corporativos...)
	
Indicadores	
1. Número de publicaciones revisadas y actualizadas.	
2. Número y tipo de cambios realizados.	
3. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	

Area de trabajo VII: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo	Medida 7.4
Garantizar que la imagen y comunicación del Ayuntamiento. son inclusivas y no sexistas.	Utilización de la perspectiva de género en el diseño y contenido de la página Web con especial atención al uso de un lenguaje e imágenes no sexistas.
	
Indicadores	
1. Número de publicaciones revisadas y actualizadas.	
2. Número y tipo de cambios realizados.	
3. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	

Area de trabajo VII: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo	Medida 7.5
Garantizar que la imagen y comunicación del Ayuntamiento son inclusivas y no sexistas.	Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias en las comunicaciones de la entidad tanto a nivel interno como externo.
	
Indicadores	
1. Número de comunicaciones revisadas y actualizadas.	
2. Número y tipo de cambios realizados.	
3. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	

A continuación, se detallan las medidas concretas a adoptar:

➤ Área de trabajo 1:

MEDIDA 1.1	
Área de trabajo	ACCESO AL EMPLEO, PROMOCION Y FORMACION
Medida	Varias medidas en descripción detallada.
Objetivos que persigue	Impulsar la participación de mujeres y hombres en la oferta de plazas de la Oferta de Empleo Público en las que se detecte subrepresentación de alguno de los dos sexos.
Descripción detallada de la medida	<p>Considerar la reserva de plazas para personas con dificultades de acceso al empleo por razón de género y velar por la idoneidad de las plazas asignadas. Realizar campañas que promuevan la participación del sexo subrepresentado en las plazas de la Oferta de Empleo Público. Revisar las bases de acceso a aquellas plazas que incluyan pruebas físicas donde la presencia de mujeres sea escasa, para introducir medidas de acción positiva si procede.</p> <p>Revisar las fichas descriptivas de los puestos de trabajo para detectar posibles factores de desigualdad y proponer las modificaciones para corregirlos.</p>
Personas destinatarias	Personas que hacen la selección de personal.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y durante la vigencia del mismo.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal de Ayuntamiento, medios digitales y salas para reuniones.

MEDIDA 1.2	
Área de trabajo	ACCESO AL EMPLEO, PROMOCION Y FORMACION
Medida	Análisis de procesos de selección.
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del Ayuntamiento.
Descripción detallada de la medida	Al finalizar los procesos selectivos: se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas para su estimación en futuros procesos.
Personas destinatarias	Personas que presenten candidatura para selección de personal.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y durante la vigencia del mismo.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal de Ayuntamiento, medios digitales y salas para reuniones. Personal de marketing y comunicación.

MEDIDA 1.3	
Área de trabajo	ACCESO AL EMPLEO, PROMOCION Y FORMACION
Medida	Formación en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Formación y sensibilización del personal en igualdad.
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar y formar en materia de Igualdad a todo el personal.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y durante la vigencia del mismo.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal de Ayuntamiento, medios digitales y salas para reuniones.

➤ Área de trabajo 2:

MEDIDA 2.1	
Área de trabajo	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
Medida	Difusión a la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas en la normativa.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Hacer pildoras informativas sobre estos valores. También medios habituales (tablones de anuncios).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y en función del plan de comunicación de la entidad.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal de Ayuntamiento, medios digitales y salas para reuniones. Marketing y comunicación interna. S/Plan de Comunicación.

MEDIDA 2.2	
Área de trabajo	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
Medida	Difusión y sensibilización sobre el valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar dirigida especialmente a los hombres.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Hacer pildoras informativas sobre estos valores. También medios habituales (tablones de anuncios).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y en función del plan de comunicación de la entidad.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal de Ayuntamiento, medios digitales y salas para reuniones. Marketing y comunicación interna. S/Plan de Comunicación.

MEDIDA 2.3	
Área de trabajo	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
Medida	Distribución flexible de las vacaciones en la medida de las posibilidades del servicio específico y según la época de actividad de negocio, ocupación por puesto y área.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Distribución flexible de las vacaciones en la medida de las posibilidades del servicio específico y según la época de actividad de negocio, ocupación por puesto y área.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

MEDIDA 2.4.	
Área de trabajo	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
Medida	Permiso retribuido a los exámenes prenatales.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Las empleadas embarazadas y sus parejas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

MEDIDA 2.5.	
Área de trabajo	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
Medida	Adaptación de jornada vs reducción de jornada.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Se adaptará la jornada para quienes teniendo personas a su cargo (menores de 14 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada, sino que se establezca por departamentos y zonas geográficas la adaptación de la jornada.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

MEDIDA 2.6.	
Área de trabajo	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
Medida	Permiso retribuido día no consecutivo.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	El permiso retribuido de los días que se establece en los distintos convenios por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tendrán por qué ser consecutivos. Esta medida puede facilitar la conciliación con el resto de los familiares. En aquellos centros directos de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

MEDIDA 2.7.	
Área de trabajo	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
Medida	Garantizar a las personas el desarrollo de su carrera profesional y sus posibilidades de promoción.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

MEDIDA 2.8.	
Área de trabajo	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
Medida	Política de desconexión digital.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

➤ Área de trabajo 3:

MEDIDA 3.1	
Área de trabajo	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la Comisión de seguimiento.
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento.
Descripción detallada de la medida	Redacción y aprobación documento para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y vigencia indefinida.
Responsable	Comisión del Plan de Igualdad.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

MEDIDA 3.2	
Área de trabajo	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Desarrollo de acciones formativas dirigidas a corregir comportamientos y actitudes sexistas susceptibles de generar un ambiente proclive a las situaciones de acoso.
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento.
Descripción detallada de la medida	Cursos de formación y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y en función del plan de formación de la entidad.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

MEDIDA 3.3	
Área de trabajo	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Formar en prevención de acoso sexual y por razón de sexo a las personas de la Comisión de acoso.
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Cursos de formación y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Personas de las Comisión de acoso.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y en función del plan de formación de la entidad.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

➤ Área de trabajo 4:

MEDIDA 4.1	
Área de trabajo	VIOLENCIA DE GENERO
Medida	Creación de un Punto Violeta.
Objetivos que persigue	Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Designar una persona que gestione el Punto Violeta de forma que puedan contactar con ella por teléfono o por correo electrónico.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y en función de la disponibilidad de la persona que llevará a cabo estas funciones.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

MEDIDA 4.2.	
Área de trabajo	VIOLENCIA DE GENERO
Medida	Difusión a la plantilla sobre medidas de conciliación establecidas en la ley para víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Hacer pildoras informativas sobre estos permisos. También medios habituales (tablones de anuncios).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y en función del plan de comunicación de la entidad.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones. Marketing y comunicación. S/Plan de Comunicación interna.

MEDIDA 4.3.	
Área de trabajo	VIOLENCIA DE GENERO
Medida	Aprobación de la GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.
Objetivos que persigue	Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Aprobación de la GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde la aprobación del plan y en función del plan de comunicación de la entidad.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

➤ Área de trabajo 5:

MEDIDA 5.1	
Área de trabajo	RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL
Medida	Realizar una RPT.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Realizar una RPT basada en criterios objetivos y cuantificables que permita la valoración técnica y económica de cada puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	18/12/24-18/03/25
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

➤ Área de trabajo 6:

MEDIDA 6.1	
Área de trabajo	PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL
Medida	Tallaje de uniforme.
Objetivos que persigue	Utilizar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
Descripción detallada de la medida	En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniforme, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombre y mujeres, tanto en tallaje, como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde el inicio del plan y vigente de forma indefinida.
Responsable	Ayuntamiento y servicio de prevención ajeno.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones.

➤ Área de trabajo 7:

MEDIDA 7.1	
Área de trabajo	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Difusión permanente del contenido, publicación y desarrollo del Plan a la plantilla municipal, a través del portal corporativo, jornadas presenciales y otros medios de comunicación interna.
Objetivos que persigue	Garantizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la transparencia.
Descripción detallada de la medida	Por los medios habituales hacer comunicaciones o píldoras de sensibilización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde el inicio del plan y en función del plan de comunicación de la entidad.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones. Dpto. Marketing y comunicación. S/Plan de comunicación interna.

MEDIDA 7.2	
Área de trabajo	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Difusión de la guía del Ministerio de Igualdad sobre comunicación inclusiva y no sexista al personal.
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Por los medios habituales hacer comunicaciones o píldoras de sensibilización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde el inicio del plan y en función del plan de comunicación de la entidad.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones. Marketing y comunicación s/Plan de comunicación interna.

MEDIDA 7.3	
Área de trabajo	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Realizar campañas dirigidas al personal municipal que incluyan mensajes sobre el respeto y la no discriminación en el ámbito laboral a través de diferentes soportes (mensajes en nóminas, correos oficiales ...)
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Revisión periódica de la comunicación interna.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde el inicio del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones. Dpto. Marketing y comunicación. S/Plan de comunicación interna.

MEDIDA 7.4	
Área de trabajo	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Utilización de la perspectiva de género en el diseño y contenido de la página Web con especial atención al uso de un lenguaje e imágenes no sexistas.
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Revisión periódica de la comunicación externa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde el inicio del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones. Dpto. Marketing y comunicación. S/Plan de comunicación interna.

MEDIDA 7.5	
Área de trabajo	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias en las comunicaciones de la entidad tanto a nivel interno como externo.
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Revisión periódica de la comunicación interna y externa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Fecha inicio y fin de implantación	Desde el inicio del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Ayuntamiento.
Recursos asociados	Personal, medios digitales y salas para reuniones. Dpto. Marketing y comunicación. S/Plan de comunicación interna.

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Aplicación:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, el **Ayuntamiento de Híjar** facilitará los medios necesarios. En especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados.

Seguimiento:

El objetivo del seguimiento es el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

La persona responsable del seguimiento para cada medida será la persona/personas responsables de su ejecución.

Estas personas revisarán de manera periódica los indicadores definidos durante el diseño de medidas. La periodicidad dependerá de cada medida. Para ello se ha diseñado

una Ficha de seguimiento por cada medida. Esta ficha es cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada al Comisión de Seguimiento.

Para el seguimiento de cada medida en concreto, se crea una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del **Ayuntamiento de Híjar** que estará integrada por:

En representación del Ayuntamiento por:

- Jesús A. Puyol Adell, alcalde del Ayuntamiento.
- Alejandra Mezquida Mejías, secretaria-interventora del Ayuntamiento.
- Inmaculada Pérez Espinosa, de recursos humanos.

En representación de la plantilla por:

- Teresa Gimeno Salvador delegada del personal laboral de Comisiones Obreras (CCOO)
- José Vicente Valero Martínez de Comisiones Obreras (CCOO), sindicato más representativo del sector y en representación del personal funcionario y
- Amparo Montull Cajaraville de la Unión General de Trabajadores (UGT) sindicato más representativo del sector y en representación del personal funcionario.

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Desarrollar las herramientas y medidas necesarias para la evaluación del plan. Asimismo, también se encargará de diseñar el calendario de evaluación y elaborar los informes pertinentes.
- Valorar el desarrollo del plan, determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos incluidos en el Plan de Igualdad.
- Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y si merece la pena seguir adelante con ellas.
- Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas

7.1 RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento acuerda que se nombre presidente/a entre sus integrantes a Jesús A. Puyol Adell, alcalde del Ayuntamiento y como secretaria de la misma a Alejandra Mezquida Mejías, secretaria-interventora del Ayuntamiento.

Reuniones de la Comisión de seguimiento

La Comisión acuerda por unanimidad reunirse cada 12 meses o en función del trabajo desarrollado, la disponibilidad de sus integrantes y establece que en cada reunión se agende la siguiente.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de Acuerdos

Las partes de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la Comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de seguimiento deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión de seguimiento

Las personas que integren la Comisión de seguimiento serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron o por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de seguimiento y que representen a la Entidad serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá de manera anual a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo a los dos años de la aprobación del Plan, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la organización.
- 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 las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la organización 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.

La revisión conlleva la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La Comisión de seguimiento redactará un **Informe anual**, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son la evaluación del proceso, del impacto y de los resultados.

La Comisión de seguimiento será la encargada de elaborar los informes correspondientes a la evaluación intermedia y la revisión final. Dichos informes serán negociados en el seno de la Comisión designada al efecto.

En caso de discrepancias en cuanto al seguimiento y evaluación del plan, la Comisión de Seguimiento y/o la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la Comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad según el punto anterior y en **todo caso** cuando concurren las circunstancias en el expuestas, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Para la modificación del Plan, la Comisión se reunirá tantas veces como sean necesarias teniendo siempre en cuenta la disponibilidad de sus integrantes.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

En caso de discrepancias en cuanto a la modificación del plan, la Comisión de Seguimiento y/o la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la Comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En cada una de las medidas se ha señalado un periodo temporal con una fecha de inicio y de finalización para su ejecución.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace constar que las medidas que se implanten serán aplicables durante toda la vigencia del plan o hasta la aprobación de un nuevo plan y algunas de ellas con carácter indefinido.

Seguimiento:

Tal y como se ha descrito en el punto 7 del plan, la Comisión de seguimiento se reunirá cada 12 meses en función del trabajo desarrollado y la disponibilidad de sus integrantes y en cada reunión se agendará la siguiente, siendo la primera de ellas el **3 de marzo de 2026**.



Evaluación:

Según el punto 8 del plan, la Comisión de seguimiento **se reunirá en el segundo año de vigencia, esto es el 3 de marzo de 2027** para llevar a cabo una revisión del plan con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar medidas o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

AYUNTAMIENTO DE **HIJAR**

I

ANEXO I:

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
E INTERVENCIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL
Y/O POR RAZÓN DE SEXO
Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA
LA LIBERTAD SEXUAL**

Marzo 2025



ÍNDICE

DECLARACIÓN DE COMPROMISO	56
CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	6
DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	20
MODELO DE DENUNCIA	21



El Ayuntamiento de Híjar ha venido poniendo énfasis en su compromiso con la igualdad de género, incluyéndolo como valor transversal tanto en el ejercicio de sus competencias como en lo relativo a su organización interna.

Este compromiso se refleja explícitamente en el Marco de Actuación de Responsabilidad Social, que incluye actuaciones en materia de igualdad de género tanto en lo relativo al compromiso con la sociedad como en lo relativo al compromiso con sus empleados.

Como parte de este Marco de Actuación de Responsabilidad Social, el Ayuntamiento de Híjar se compromete a aprobar un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El Ayuntamiento de Híjar parte de la firme convicción de que una institución socialmente responsable y sostenible debe garantizar un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de discriminación y acoso, promoviendo las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo, y los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, y para que todos los trabajadores sean tratados con la máxima dignidad y respeto por su intimidad y su integridad física y moral.

Por ello, se hace necesario prevenir, evitar y resolver cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como aquellas situaciones de acoso por razón de orientación sexual o por identidad o expresión de género, que a efectos de este Protocolo se entenderán incluidos en el término "acoso sexual o por razón de sexo".

En atención a lo anterior, se aprueba el siguiente Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del Ayuntamiento de Híjar dando cumplimiento a la normativa.

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de Híjar manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento de Híjar quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Ayuntamiento de Híjar asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Ayuntamiento.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de Dirección de la institución y, por lo tanto, no se pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

1. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
2. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
3. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
4. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
5. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
6. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, el Ayuntamiento de Híjar al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de Híjar implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la Comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

El Ayuntamiento de Híjar formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el Ayuntamiento de Torrijo del Campo.

El Ayuntamiento de Híjar, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la **dignidad de la persona trabajadora** como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del Ayuntamiento de Híjar no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.

Todo el personal de la institución tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el Ayuntamiento de Híjar así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento de Híjar sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de Dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;

- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

✓ **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

✓ **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.3 Violencia en el ámbito digital.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada
- Suplantación de identidad
- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislar a la víctima.

Acoso sexual en línea

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos.

- Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, revelar información personal o la identidad o doxing, revelar la orientación sexual u outing)
- Bullying sexualizado
- Ciberflashing: Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth

Dimensión digital de la violencia psicológica

- Todas las formas tienen un impacto psicológico
- Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición.
- Discurso de odio sexista
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.
- Incitación al suicidio o a la autolesión
- Abuso económico: Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento

2.1.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la Comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando grave- mente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.



Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

2.2.1 Determinación de la Comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: dos del Ayuntamiento, el alcalde y la secretaria-interventora y dos personas que en el momento oportuno designen los sindicatos que han negociado el documento siendo una de ellas Teresa Gimeno Salvador, delegada de personal.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta Comisión serán fijas.

La Comisión tendrá una duración indefinida.

Las personas indicadas que forman esta Comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión, y a la parte que le corresponda nombrará a la persona nueva.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión se reunirá en el **plazo máximo de 3 días laborables** a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la Comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de la empresa la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.2 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En el Ayuntamiento de Híjar la Comisión instructora se encarga de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Híjar deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Comisión instructora.

Las denuncias serán secretas y el Ayuntamiento de Híjar garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de Híjar habilita la cuenta de correo electrónico acoso@hijar.es a la que solo tendrán acceso las personas que integran la Comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la Comisión encargada de tramitar la denuncia o reclamación a la siguiente dirección: Plaza España, 13 | 44530 - Híjar

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la Comisión instructora dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Denuncias anónimas:

Como norma general, se atenderán denuncias anónimas, en las que no pueda identificarse a la persona denunciante. En caso de recibir una denuncia de estas características, la Comisión podrá realizar, si lo considera necesario en función de la gravedad de los hechos denunciados, las pesquisas o recopilación de información que crea necesaria en el centro de trabajo o departamento donde supuestamente han ocurrido los hechos, siempre que se conozca a partir de la información facilitada en la denuncia.

Si tras esa investigación, no es posible identificar claramente a los sujetos implicados en los hechos trasladados, la Comisión trasladará un informe a la Dirección de la empresa manifestando su decisión de cerrar el caso o plantear alguna medida de prevención o seguimiento, si así lo considera.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la presunta víctima de la conducta de acoso, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación, la no ratificación de la presunta víctima será motivo para el cierre de expediente.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la Dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la Comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá al Ayuntamiento de Híjar la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2.2.3 El expediente informativo

La Comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, el Ayuntamiento de Híjar adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, el Ayuntamiento de Híjar separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no

discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la Comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la Comisión instructora instará igualmente al Ayuntamiento de Híjar a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos funda- mentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a **diez días laborables**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.4 La resolución del expediente de acoso

El Ayuntamiento de Híjar una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **tres días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, el Ayuntamiento de Híjar procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en la normativa aplicable.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- la suspensión de empleo y sueldo.
- la limitación temporal para ascender.
- el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, el Ayuntamiento de Híjar mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la

conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

El Ayuntamiento de Híjar adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.2.5 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.



3. DURACION, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico o publicación en cualquier otro medio, manteniéndose vigente de forma indefinida.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

I. Persona que informa de los hechos

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

III. Datos de la persona agresora

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

VI. Solicitud

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa.

AYUNTAMIENTO DE **HIJAR**

ANEXO II:

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, la entidad y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente:

ACUERDO

I. PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1

“El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.”

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La entidad, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la entidad, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquellas.

El Ayuntamiento de Hijar insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones, sin violencia y sin acoso, creando entornos seguros.

II. ÁMBITO PERSONAL

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la entidad, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género y de violencia sexual en la concreción definida en la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la L.O.10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual sobre aquella.

III. ÁMBITO FUNCIONAL

Todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Hijar.

IV. CONDICIONES PARA ACREDITAR ESTAS MEDIDAS

Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la L.O 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución

judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Acreditación de la existencia de violencia sexuales, Artículo 37.1 de la L.O 10/2022

Art.º 37.1 punto 1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Punto 2. El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

Punto 3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

V. DERECHOS LEGALES ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8 y 37.7)

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la entidad.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la entidad y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la entidad y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las

relativas a la resolución de discrepancias.” (Artículo 37.8 ET)

“Las discrepancias surgidas entre la entidad y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.” (Artículo 37.7. ET)

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la entidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La entidad estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la entidad tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. (Art 48 del ET apartado 8)

Las cotizaciones efectuadas durante la percepción de desempleo por suspensión de contrato por dicha causa computaran para una nueva prestación (LGSS, Art 269.2)

Se encontrarán en **situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:** (LGSS Art.º 267.1)

Cuando se suspenda el contrato por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (LGSS Art. 267 b) 2)

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, **tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social** por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. (LGSS Art. 165 5)

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m))

Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: (LGSS Art.º 267.1).

Cuando se extinga su relación laboral: Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (LGSS Art.º 267 a) 5º).

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la entidad sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

6. Jubilación anticipada

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

7. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas y **serán remuneradas**, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la entidad a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

8. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

9. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por

contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

VI. PROPUESTAS DE MEJORA A LA LEY 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, proponemos:

1. Condición para aplicar estas medidas.

Para tener la condición de víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la entidad.

En los supuestos de que la trabajadora víctima de violencia de género, este sujeta a una contratación parcial, temporal o reducción de jornada, la entidad pondrá a disposición de la trabajadora la posibilidad de ampliación de su jornada laboral.

3. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En

su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o plusos cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

4. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5. Recolocación.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la entidad disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la entidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si la entidad alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLPT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la entidad, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada. En el caso de no ser posible, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la trabajadora.

6. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

- Incapacidad Temporal: Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.
- Anticipos: Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de al menos 2 meses de salario de manera anual.

7. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

8. Asimilar las mejoras establecidas en este capítulo a las víctimas de violencia sexual, y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

Dar protección y ayuda a las víctimas de violencia sexual y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la entidad, asimilándolas a las víctimas de violencia de género en todos aquellos derechos que esté dentro del ámbito de la entidad, y recogidos en el capítulo VI de este acuerdo.

9. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la entidad, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

10. Medidas de seguridad.

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo.

Si la pareja de la mujer víctima de violencia de género o de violencia sexual trabaja en la misma entidad, esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

VII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la normativa sobre dicha materia. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

Firmado por:

Amparo Montull Cajaville

E73CCF760302411...

Firmado por:

[Handwritten signature]

93064B9E74104BD...

Firmado por:

[Handwritten signature]

1E58B2849D56469...

Firmado por:

[Handwritten signature]

BEA56133B38F412...