

# **I PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE OREA**

**24 de octubre 2024 a 24 de octubre 2028**

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### DATOS DE CONTACTO

Razón Social	AYUNTAMIENTO DE OREA
CIF	P1924200G
Dirección	Plaza Constitución 1 19311 (GUADALAJARA)
Teléfono	949836001
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
Nombre	D. Rodrigo Calvo Pinilla
Cargo	ALCALDE
Email	<a href="mailto:rcalvo.orea@gmail.com">rcalvo.orea@gmail.com</a>
<b>PERSONA RESPONSABLE TEMAS DE IGUALDAD</b>	
Nombre	MARTA MUÑOZ PEREZ
Cargo	Secretaria
Teléfono	949836001
Email	<a href="mailto:ayto_orea@hotmail.es">ayto_orea@hotmail.es</a>

### CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

<b>FORMA JURÍDICA</b>	
Tipo	Ente público
<b>ACTIVIDAD</b>	
Sector	Servicios
CNAE principal (4 dígitos)	8011
Descripción de la actividad	Servicios a la ciudadanía
Mercado	
<b>DIMENSIÓN</b>	
Personas Trabajadoras	de 11 a 50
Facturación anual (€) / Presupuesto anual (€) para entidades sin ánimo de lucro	de 500.000 a 1.000.000

## INDICE

### A. INTRODUCCIÓN

- AGENTES IMPLICADOS.
- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

### B. PRINCIPIOS RECTORES.

### C. MARCO LEGAL.

### D. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y TEMPORALIDAD.

### E. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.

### F. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS.

### G. MEDIDAS E INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

### H. PLAN DE IGUALDAD - SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

### I. GLOSARIO DE TÉRMINOS

### J. ANEXOS:

- I. CRONOGRAMA.
- II. COMPROMISO INSTITUCIONAL
- III. CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
- IV. PROTOCOLO DE ACOSO.
- V. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
- VI. AUDITORIA RETRIBUTIVA

### K. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DEL PROTOCOLO DE ACOSO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

### L. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN PLENO Y DEL PROTOCOLO DE ACOSO

## A.INTRODUCCIÓN

Tras la publicación de la ley la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres , el Ayuntamiento , en su compromiso con el desarrollo de políticas que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y siendo consciente de que la igualdad y la diversidad son fundamentales para el crecimiento de una sociedad más justa y equilibrada ha IMPULSADO las negociaciones dirigidas hacia el ACUERDO que constituye el I PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE OREA

El Plan de Igualdad da respuesta a las obligaciones normativas a las que hace referencia tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, como el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo que lo modifica, así como la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha. Esta última regula los planes de igualdad en la Administración Pública en su artículo 40:

*1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.*

*2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional.*

Así mismo, el artículo 41 de la Ley castellano-manchega de Igualdad establece, como materias a incluir en los planes de igualdad: *“el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas”*

Así mismo **II PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA LA MANCHA 2019-2024**, recoge en su EJE 1: *EIA6. IMPULSO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL MEDIDAS: EIA6M1. Incentivos para la elaboración de planes de igualdad en ayuntamientos y diputaciones*

- AGENTES IMPLICADOS.

Este PLAN de IGUALDAD es el fruto del trabajo de la COMISIÓN NEGOCIADORA (compuesta por miembros de la administración local y la representación sindical) y de la colaboración de otros departamentos del Ayuntamiento y de agentes externos. **(SE ADJUNTA ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MISMA).**

Para proceder a su formación se solicitó a los sindicatos más representativos del sector que nombrar representación para formar parte de la misma (UGT, CCOO y CSIF) y en este caso solamente participa CCOO nombrando a una persona que les representa. (Se adjunta comunicaciones realizadas a los distintos sindicatos y a sus responsables)

- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las actuaciones y procesos realizados para la elaboración del presente plan de igualdad han sido las siguientes:

*i. Compromiso Institucional*, debidamente desarrollado y firmado por la Alcaldía.

*ii. Compromiso de las organizaciones sindicales más representativas*

**Constitución de la Comisión Negociadora del Plan**, formado por los sindicatos más representativos, la representación unitaria y así mismo por el equipo de Gobierno. Dicha comisión se dotó de su reglamento de funcionamiento, asumiendo las funciones que le son inherentes respecto del diagnóstico de situación, desarrollo de objetivos y medidas que conforman el plan, evaluación y seguimiento e impulso de acciones de sensibilización e información.

Esta comisión ha contado con el apoyo técnico de la consultora Venia Consultoría y Sistemas S.L durante todo el proceso.

*iii. Elaboración del Diagnóstico de Situación.* Dadas las características de este Ayuntamiento el Diagnóstico en cuanto a los datos cuantitativos y cualitativos son mínimos y estamos ante una entidad local sin prácticamente personal y con muy poco personal político, por lo que la recopilación de estos datos será meramente informativa. No obstante, la comisión de igualdad supervisó, debatió y realizó cuantas acciones estimó pertinentes hasta la aprobación del informe de diagnóstico, haciendo suyo el mismo.

En el diagnóstico de situación se han analizado las siguientes áreas:

1. Procesos de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción Profesional
5. Condiciones de trabajo. Auditoria salarial.

6. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  7. Infrarrepresentación femenina
  8. Retribuciones
  9. Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
  10. Comunicación (imagen y lenguaje).
  11. Prevención de Riesgos laborales
  12. Violencia de género
- iv. **Objetivos y Medidas**, elaboradas a partir de las conclusiones del diagnóstico de situación y de las necesidades que de él se desprenden, en aras a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Dichas medidas cuentan con una temporalización en aras a alcanzar los distintos objetivos planteados, así como los indicadores de cumplimiento y los y las responsables.

## **B. PRINCIPIOS RECTORES.**

La elaboración, puesta en marcha y seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios rectores:

Participación y negociación: han participado activamente el equipo de gobierno de la entidad local y la representación de las trabajadoras y los trabajadores -a través de las organizaciones sindicales más representativas, elaborándose el informe de diagnóstico y el plan de igualdad dentro de un proceso de negociación de las partes.

Transversalidad: Este Plan pretende incluir la igualdad de género en todas las áreas de gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento siendo de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma

Flexibilidad y dinamismo: Es un Plan dinámico y flexible de manera que pueda sufrir cambios que le permitan adaptarse a las circunstancias que puedan surgir durante su puesta en marcha.

Comunicación: Intercambio de información entre las áreas con responsabilidad de la puesta en marcha de las medidas y elemento necesario para garantizar la información a todo el personal sobre las actuaciones realizadas.

Seguimiento y evaluación. Para comprobar la puesta en marcha de las actuaciones y la comprobación de sus resultados.

## **C. MARCO LEGAL**

El principio de igualdad es el eje fundamental sobre el que se asienta la legislación de toda índole y

en todos los niveles territoriales de aplicación, pero ha sido en los últimos tiempos cuando se ha constatado, con la nueva regulación, la necesidad de ser firmes en todos los ámbitos, también en el aspecto empresarial de esta entidad pública como es el Ayuntamiento de OREA, que nos ocupa, en aras a erradicar todo tipo de desigualdades.

El Ayuntamiento de OREA se sustenta en toda la legislación que a continuación se pasa a exponer, y que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades, en su más amplio sentido, entre mujeres y hombres.

### **Normativa internacional**

Como fundamento esencial y fuente de las posteriores legislaciones en materia de igualdad contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, pues en su artículo primero proclama que “todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”, y en el siguiente se establece que todas las personas cuentan con estos derechos y libertades “sin distinción raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política (...)”. Así como el segundo párrafo del artículo 23 hace referencia a la igualdad salarial por el mismo trabajo. Todos ellos, al igual que el propio preámbulo, se asientan en la igualdad de condiciones, lo que se instaura como principio rector, aunque se requirió el paso de los años para el adecuado desarrollo normativo sectorial. En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo desarrolló en el año 1951 el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración sin discriminación por sexo, que instaba a los Estados miembro a integrar este derecho en su normativa, así como a establecer mecanismos que garantizaran su cumplimiento. Años después, en 1958, y en la misma línea el Convenio número 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, en aras de promover la igualdad de oportunidades y de trato en esta materia. En 1966 se proclamaban en la Asamblea General de las Naciones Unidas dos Pactos Internacionales de gran calado, aunque no entrarían en vigor hasta pasados 10 años. Por un lado, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, que en numerosos artículos señala la igualdad sin ningún tipo de discriminación, como el artículo 3 y el 26, que refiere a la igualdad ante la ley. Por otro lado, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se enmarcan las garantías de disfrute de derechos sin discriminación de ningún tipo en su artículo segundo y tercero. Y el artículo 7 introduce de nuevo la igualdad de remuneración, de condiciones laboral y oportunidades entre sexos.

No obstante, no es hasta el año 1979 que se proclama la necesidad de garantizar la igualdad de género con la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, con la derogación de toda normativa con carácter discriminatorio y el establecimiento de

protección jurídica de las mujeres con tribunales especializados –artículo 2-.

En la misma época, las Naciones Unidas empezaron a organizar **Conferencias Mundiales** sobre la Mujer, de manera periódica. La primera de ellas en 1975 en Ciudad de México, en Copenhague en 1980, Nairobi

en 1985, y, diez años después la conferencia celebrada en Beijing. Esta marcó un punto de inflexión en la materia al elaborar un programa de acción, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países en la que se introducía la perspectiva de género mediante objetivos a largo plazo en 12 áreas, con la finalidad de afianzar el empoderamiento femenino. Con todo ello, y conociendo que, a partir de este momento el desarrollo normativo fue en aumento progresivo, debemos señalar que el principio de igualdad sigue presente como objetivo mundial, y así se plasma en **la Agenda 2030 que se aprobó en 2015. Con sus 17 objetivos, 169 metas y 232 indicadores, la Agenda 2030 es la punta de lanza de un programa amplio integral y universal de desarrollo sostenible que reconoce la complejidad y los obstáculos estructurales para un cambio social transformador.** La gran amplitud de la Agenda 2030 resulta especialmente notable dado el considerable esfuerzo que se ha hecho por lograr un conjunto de objetivos simplificado que facilite la comunicación y la planificación. El compromiso con la igualdad de género también es significativo, transversal y se basa firmemente en los derechos humanos.

Normativa europea La Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales se proclama en 1950 se publica teniendo en cuenta la Declaración Universal de Derechos Humanos, en aras de asegurar el reconocimiento y aplicación que se enuncian en la misma. A propósito, se han ido adhiriendo diferentes Protocolos, como el número 12, con la entrada en el nuevo siglo en Roma, el cual tiene como objeto principal la regulación de la “prohibición general de la discriminación”.

Asimismo, los tratados constitutivos de la Unión Europea, todos ellos, sus modificaciones, y los actuales Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, contienen los principios rectores de actuación del territorio europeo y los miembros parte, encontrándose la igualdad y no discriminación en la base de todos ellos.

En el año 1976 se desarrolla la **Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre sexos en el ámbito laboral, regulando la no discriminación desde el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. En la misma línea la Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, que alude al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato y, además, incorpora los conceptos de discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual. En 2011, el Consejo publicó el Pacto Europeo de la Igualdad de Género (2011-2020), un breve documento que contiene las claves en la consecución de la igualdad, con el compromiso de reducir las desigualdades laborales, promover equilibrio esferas pública y privada, combatir las**

**violencias contra las mujeres, así como instaba a los Estados miembros a implementar medidas siguiendo la hoja de ruta.**

El pasado año, la Comisión Europea desarrolló la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** que establece los objetivos políticos y acciones concretas en aras de lograr avances en materia de igualdad, a su vez que, alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estos objetivos se materializan en la agenda 2030, en donde se introducen conceptos como la interseccionalidad, aludiendo a las circunstancias específicas que pueden vivir diferentes mujeres en el mundo debido a su situación y las consecuencias de la pertenencia a diversos colectivos discriminados; todo ello acompañado de la perspectiva de género en la formulación de políticas y la financiación específica para sentar las bases de una sociedad efectivamente igualitaria.

## Normativa nacional

**La Constitución Española de 1978** proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos fundamentales, con el **artículo 14**; que se acompaña de la disposición del artículo 9.2. que promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida. Asimismo, el artículo 35.1 alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo. En materia de igualdad la legislación fue adaptándose progresivamente a partir de los años 2000 trasponiendo las normativa internacional y directivas europeas, así como desarrollando leyes nacionales. En 2003 con la **Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno, que introducía la elaboración de informes sobre el impacto por razón de género. Un año más tarde se desarrolló la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la Violencia de Género**, que supuso un gran avance en la consecución de la erradicación de la violencia, como discriminación más visible respecto a las mujeres, estableciendo sanciones, así como reconociendo a las víctimas, tanto mujeres como descendientes, la asistencia por parte de los poderes públicos. Todo ello adquirió mayor relevancia con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**. En la misma se incorporan novedades como la prevención de conductas discriminatorias e introducción de políticas activas entorno al principio de igualdad en todas sus áreas, haciendo efectiva la transversalidad de este y la necesidad de garantizar amparo específico en la materia. Todas las medidas declaran la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto de la vida, en concreto en los ámbitos social, cultural, político, civil y laboral. Respecto al ámbito laboral el **Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración especialmente tratándose de trabajos con las mismas funciones**. En este sentido el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,**

**incorporó diversidad de cambios y adaptaciones de diferentes normativas**. Entre ellos, la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras, adaptándose progresivamente en el tiempo. También progresivamente se introducía la equiparación de los permisos de paternidad, ejercidos por la persona cónyuge de la persona gestante, lo que ha generado un avance normativo que permite el efectivo ejercicio corresponsable respecto a los cuidados de los descendientes. En última instancia, y como normativa más novedosa en la materia, el pasado año se aprobó, por un lado, el **Real Decreto 901/2020, 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**. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo de este para su adecuación e impacto. Por otro lado, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres**, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.

## **Normativa autonómica**

**Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre hombres y mujeres de Castilla la Mancha.**

Así mismo la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha regula los planes de igualdad en la Administración Pública en su artículo 40:**

“1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.

2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional.”

Así mismo, **el artículo 41 de la Ley castellano-manchega de Igualdad** establece, como materias a incluir en los planes de igualdad: “el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del

impacto de género que tengan las actuaciones desarrollada.”

**II Plan Estratégico Para La Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla - Mancha 2019-2024**, recoge en su EJE 1: *EIA6. IMPULSO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL*

## **D. AMBITO APLICACIÓN y TEMPORALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD**

**Ámbito personal:** el presente Plan de Igualdad será aplicable a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores del AYUNTAMIENTO DE OREA, independientemente del tipo de relación contractual y de las circunstancias personales y /o profesionales.

**Ámbito Temporal y vigencia:** El presente plan entrará en vigor desde el *día de su aprobación y extenderá sus efectos hasta el 24 de octubre de 2028*, periodo en el cual deberán alcanzarse los objetivos incluidos en él, mediante las medias contempladas. Las partes se comprometen a abrir las negociaciones tendentes a alcanzar un nuevo acuerdo de Plan de Igualdad a partir de dicha fecha, sin necesidad de denuncia expresa, y prorrogándose el presente Plan en tanto en cuanto no se haya acordado uno nuevo.

## **E. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN. -**

El Ayuntamiento, y concretamente la Alcaldía, se comprometen a participar activamente dentro de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, dando entrega de cuanta información le sea requerida -siempre y cuando sea posible por razones de protección datos, y cumplimiento de la normas- en aras a poder evaluar y dar seguimiento a la implementación de las medidas aquí concretadas. Así mismo fomentarán la participación del Centro de la Mujer al que están adscritos.

## **F. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres al servicio de la administración Local, dando así cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

#### **1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. -**

- a) Realizar procedimientos de acceso al empleo transparentes, objetivos, relacionados con las capacidades y aptitud necesaria para el puesto.
- b) Favorecer el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, entre otros las mujeres.

## **2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. -**

- a) Establecer una clasificación profesional que garantice la igualdad de trato entre hombres y mujeres y dote de objetividad el encuadramiento de puestos de trabajo en caso de producirse contrataciones.
- b) Establecer una política retributiva en condiciones de igualdad, bajo el principio de igual trabajo igual valor en caso de producirse contrataciones.

## **3. FORMACIÓN. -**

- a) Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla y en particular a los responsables de departamento y equipo de gobierno.

## **4. PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL. -**

- a) Disponer de sistemas de ascenso, promociones y carrera profesional transparentes y objetivos que garanticen la igualdad de trato en el caso de darse algún tipo de promoción interna.
- b) Establecer procedimientos de acceso a puestos vacantes o encomiendas de funciones, siempre de acuerdo con el sistema jurídico que regula las relaciones laborales de los empleados públicos favoreciendo siempre el sexo menos representado.

## **5. CONDICIONES DE TRABAJO.**

- a) Favorecer la jornada completa en los puestos de trabajo feminizados frente a la parcialidad, que afecta a éstas con especial trascendencia.
- b) Disminuir la temporalidad con especial incidencia en los puestos feminizados.

## **6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

- a) Favorecer una política de sensibilización e información de la plantilla del personal, así como de los y las responsables de las distintas concejalías y Presidencia del Ayuntamiento.
- b) Establecer condiciones laborales que favorezcan una efectiva conciliación d la vida

laboral familiar y personal

- c) Promover políticas que favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado de menores y mayores dependientes.

## **7. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA.**

Establecer procedimientos para favorecer la ocupación por parte de las mujeres hacia aquellos puestos de trabajo que por motivos socioculturales están masculinizados.

## **8. RETRIBUCIONES.**

Favorecer la igualdad salarial mediante procedimientos objetivos de valoración de los puestos.

## **9. PREVENCIÓN DEL ACOSO.**

Prevenir el acoso laboral, sexual o por razón de sexo garantizando que el personal se desenvuelva en un entorno de trabajo seguro, libre de situaciones de acoso en cualquiera de sus vertientes.

## **10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.**

- a) Comunicar interna y externamente con lenguaje corporativo no sexista e inclusivo.
- b) Difundir imágenes en cualquier formato en términos igualitarios

## **11. RIESGOS Y SALUD LABORALES**

- a) Establecer procedimientos de prevención de riesgos desde el punto de vista de género, favoreciendo las especiales necesidades biológicas de las mujeres relacionadas con el embarazo y la lactancia.
- b) Evaluar los riesgos psico sociales del centro o centros de trabajo del Ayuntamiento, con el fin de adaptar el trabajo y el entorno a la persona, y a sus necesidades físicas, psíquicas, biológicas o sociales.

## **12. VIOLENCIA DE GÉNERO**

Establecer protocolos especiales de acceso al empleo para mujeres víctimas de violencia de género y otras medidas para el mantenimiento del empleo de éstas, flexibilizando condiciones.

## **G. MEDIDAS / INDICADORES DE CUMPLIMIENTO**

Este Plan de Igualdad encuentra su mayor fundamento en la implementación de las MEDIDAS o líneas de actuación, que han sido determinadas, a partir del diagnóstico de situación y su debate y negociación en la comisión de Igualdad. Estas actuaciones, a su vez, constituyen la base fundamental para alcanzar el objetivo general de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y los objetivos específicos.

Así mismo, con estas actuaciones no sólo se pretende influir en las trabajadoras y los trabajadores al servicio de la Entidad Local, sino que se pretende tener repercusión en la sociedad de manera que se vaya generando una mentalidad colectiva que contenga intrínsecamente los principios de la igualdad.

# **H. PLAN DE IGUALDAD DE OREA**

## **EJES – MEDIDAS – INDICADORES Y CRONOGRAMA**

### **EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

Teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público, se han determinado las siguientes medidas-:

- Medida 1. Establecimiento de cláusulas de desempate, cuando el proceso de selección lo permita en caso de igualdad de mérito y capacidad la selección se realizará por el sexo menos representado en esa categoría profesional.
- Medida 2. Presencia paritaria en los tribunales calificadores de los procesos selectivos, salvo imposibilidad no imputable a la administración por causas objetivas.

#### Indicadores cumplimiento objetivo:

- ❖ Número de procesos selectivos con cláusula de desempate.
- ❖ Número de mujeres y hombres participantes en tribunales calificadores

#### **Cronograma : 2024 -2028**

### **EJE 2. FORMACIÓN**

- Medida 3. Introducción del módulo de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en todas las acciones formativas organizadas por la entidad local.
- Medida 4. Garantizar el acceso, al sexo subrepresentado en algún puesto de trabajo, a los cursos de formación que pudiera organizar la Administración Local, necesarios para el acceso al mismo.
- Medida 5. Organizar cursos de formación en igualdad para el equipo de gobierno.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- ❖ Número de acciones formativas realizadas en correlación con el número de acciones formativas que contienen módulo de igualdad
- ❖ Porcentaje de hombres y mujeres participantes en cada acción formativa
- ❖ Número de acciones formativas en igualdad realizadas.

**Cronograma : 2024 -2028**

**EJE 3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.**

- Medida 6. En caso de existir igualdad de capacidad y merito para promocionar, siempre lo hará el sexo menos representado

Indicadores cumplimiento objetivo:

- ❖ Número de promociones, con inclusión de posibles procedimientos de promoción interna donde se haya podido aplicar la medida.

**Cronograma : 2024 -2028**

**EJE 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.**

- Medida 7. Difusión del plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso y medidas conciliatorias vigentes, mediante formatos asequibles y sencillos.
- Medida 8. Plasmación de medidas conciliatorias dirigidas a las víctimas de violencia de género

Indicadores cumplimiento objetivo:

- ❖ Número y nombre de acciones de difusión realizadas -impresión en papel o digital- (Número de asistentes mujeres y hombres a las mismas)
- ❖ Negociación/plasmación de medidas conciliatorias dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género

## **Cronograma : 2024 -2028**

3.

### **EJE 5. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.**

- Medida 9. Organización por el Ayuntamiento de jornadas explicativas, dípticos de fácil lectura, charlas coloquios, etc., dando difusión y fomentando la asistencia a toda la población sobre posibilidades del empleo femenino en los puestos con infrarrepresentación o socialmente masculinizados.
- Medida 10. Publicidad de cada oferta de empleo, bolsa, etc. en lugares visibles y frecuentados por mujeres cuando exista esta oportunidad.

#### Indicadores cumplimiento objetivo:

- ❖ Número de jornadas, charlas, dípticos y coloquios realizados tendentes a la sensibilización de la plantilla en materia de posibilidades del empleo femenino.
- ❖ Número de ofertas publicitadas.

## **Cronograma : 2024 -2028**

### **EJE 6.- RETRIBUCIONES.**

- Medida 11. Realización de la Relación de Puestos de Trabajo, de manera que el sistema de retribuciones se determine en función del contenido del puesto. (evaluable cuando existan contrataciones por algún plan, proyecto, o subvención)

## **Cronograma : 2025 - 2028**

### **EJE 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO.**

- Medida 12. Difusión del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- ❖ Difusión realizada mediante formato papel, digital, coloquios...

### **Cronograma : 2024 y una comunicación anual**

## **EJE 8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.**

- Medida 13. Integración del lenguaje e imágenes no sexistas en la Administración local a todos los niveles (comunicación externa e interna, incluidas las normas colectivas y otros documentos de trabajo), elaborando y difundiendo un manual de comunicación no sexista a todos los niveles de las distintas áreas municipales.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- ❖ Detección de comunicaciones que no cumplan los criterios de lenguaje e imágenes no sexistas.
- ❖ Elaboración de manual de comunicación no sexista.

### **Cronograma : 2024 -2028**

## **EJE 9 . RIESGOS Y SALUD LABORAL.**

- Medida 14. Establecer protocolos de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, en especial en los reconocimientos médicos y en aquellas situaciones de riesgo durante el embarazo o a lactancia.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- ❖ Número de actuaciones realizadas por el servicio de prevención ajeno impulsadas desde la Entidad Local para la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

## **Cronograma : 2025**

### **EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO.**

- Medida 16. Establecimiento de cláusulas de puntuación positiva y/o reserva porcentual de las contrataciones, y/o de cláusulas de incorporación permanente a bolsas de empleo, en las ofertas de empleo público -dentro de la legalidad vigente y el marco de respeto a los principios de igualdad mérito y capacidad- para mujeres víctimas de violencia de género.

#### Indicadores cumplimiento objetivo:

- ❖ Número de procesos selectivos donde se han incluido cláusulas de puntuación positiva y/o reserva porcentual de las contrataciones, y /o de acceso permanente a bolsas de empleo.

## **Cronograma : 2025**

### **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.**

La comisión de igualdad realizará el seguimiento y evaluación del plan de igualdad del Ayuntamiento, constituyéndose en comisión de seguimiento y evaluación. Para este fin se convocará dos veces al año, invitando al personal y / o asesores necesarios para cumplir esta finalidad de manera idónea.

La evaluación es un elemento clave del Plan de Igualdad, cuyo objetivo es determinar la eficacia, la eficiencia y sobre todo la idoneidad de las medidas ejecutadas.

En la evaluación se realizará un análisis crítico de las actividades y resultados,

analizando los métodos utilizados, la validez de los objetivos, los recursos, etc.

***La evaluación se realizará de forma:***

**Anual:** se realizará al finalizar cada año natural para comprobar la eficacia de las medidas planteadas, la idoneidad de la temporalización, recursos utilizados, detección de problemas, resultados obtenidos, etc., elaborando el preceptivo informe.

**Final:** Se realizará una vez finalizado la vigencia del Plan. Se evalúan las actividades que se han desarrollado, la eficacia de estas, los impedimentos que se han presentado y las variaciones que se han tenido que incorporar. Dicha evaluación servirá de base para la negociación del siguiente plan de igualdad.

De cuantas reuniones se realicen dentro del seno de la Comisión de Igualdad se levantará el acta correspondiente, cualquiera que haya sido la naturaleza de dichas reuniones - ordinarias, semestrales, extraordinarias, etc.-.

## **RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:**

Las funciones generales de dicha Comisión serán:

- Velar por que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
- Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Analizar las medidas realizadas y la consecución con ello de los objetivos propuestos, realizando cuantos requerimientos y ajustes sean necesarios para el alcance de estos.

Serán funciones de la presidencia:

Convocar las reuniones, presidir y moderar las mismas

Representar a la comisión de seguimiento ante cualquier institución u organismo.

Cuantas otras le sean otorgadas por los miembros.

Firmar cuantos documentos sean necesarios en representación de la Comisión.

### *Serán funciones de la secretaría:*

Auxiliar a la presidencia en cualquiera de sus funciones. Redactar el acta de las reuniones. Firmar junto con la presidencia cuantos documentos sean necesarios en nombre de la Comisión.

### *Reuniones:*

La comisión se reunirá con carácter obligatorio y ordinario anualmente y así mismo tras la finalización del periodo de vigencia temporal del plan de igualdad. Así mismo y con carácter extraordinario cuando lo decida la presidencia o se solicite por un 51% de los componentes de cualquiera de las partes, teniendo en cuenta el peso ponderado en función de su representación.

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, los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuese necesario.

### *Adopción de acuerdos.*

Las Partes negociarán de buena fe con vistas a la consecución de acuerdos, 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 representación de las personas trabajadoras que la componen la comisión.

Las partes, podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que estas designen, y que tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, según lo previsto para la mesa general de negociación única, siendo vinculante esto para todas las partes. El resultado de los acuerdos se plasmará por escrito y se firmarán por las partes.

### *Confidencialidad.*

Las personas que integran la comisión de seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan 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 el Ayuntamiento a esta comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### *Sustituciones.*

Las personas que integran la comisión serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión,

finalización del mandato o cualquier otra circunstancia tales como imposibilidad o causa justificada (enfermedad, accidente, concurrencia a exámenes, citas médicas o similares). Dichas sustituciones tendrán carácter permanente y/o puntual según los casos.

Las personas que dejen de formar parte de la comisión y que representen al Ayuntamiento serán reemplazadas por el equipo de gobierno, y si representan a los trabajadores o trabajadoras serán reemplazados por el órgano de representación legal/sindical, de acuerdo con su régimen de funcionamiento interno.

## **MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS**

Durante la vigencia del presente documento y las medias en el propuestas, las partes podrán -previo acuerdo- y tras el análisis, bien semestral, bien anual, modificar, ampliar o cambiar las mismas con el objetivo de alcanzar mejores resultados, de lo cual se levantará acta que se adjuntará al texto actual como anexo al mismo y parte integrante de éste, entendiéndose por tanto que el presente acuerdo tiene carácter flexible en función de las circunstancias, objetivos e impacto que se vaya consiguiendo con su aplicación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión de seguimiento, siempre y cuando respecto de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia comisión, se solventarán mediante el sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos, según lo dispuesto en el artículo 45.3 del Estatuto Básico del Empleado Público.

## I GLOSARIO DE TÉRMINOS

*ACCIÓN POSITIVA: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.*

*ACOSO SEXUAL: Comportamiento de naturaleza sexual o deconnotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo de la UE, de 29 de mayo de 1990, D.O. nº C 157, de 27/06/1990).*

*ANÁLISIS POR GÉNERO: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.*

*ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES: Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o discapacitadas que dependen de otra persona.*

*ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".*

*BARRERAS INVISIBLES: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones/para su plena participación en la sociedad.*

*CAPACITACIÓN: Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos.*

*CARGA DE LA PRUEBA: Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las comunidades europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se*

*considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio (sentencia de 17.10.89, asunto C-109/88, Danfoss, apartado 16 de la Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal (1989), p. 3199; Directiva 97/80 del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo).*

**CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR:** *Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.*

**CONTRATO BASADO EN LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO:** *Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).*

**CUOTA:** *Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.*

**DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:** *Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".*

**DÉFICIT DEMOCRÁTICO:** *Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y de mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.*

**DEMOCRACIA PARITARIA:** *Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.*

**DERECHOS EN MATERIA DE PROCREACIÓN/DERECHOS REPRODUCTIVOS:** *Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación.*

**DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER:** *Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.*

**DERECHOS INDIVIDUALES:** *Derechos directamente ligados al individuo (por oposición a los derechos derivados).*

*DESEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación (vertical/horizontal) en el mercado de trabajo.*

*DESEMPLEO: Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como parados, en busca de trabajo y disponibles para trabajar en un momento dado. (Encuesta sobre la población activa de la comunidad europea).*

*DIFERENCIA DEBIDA AL GENERO: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.*

*DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres dentro de una misma categoría profesional.*

*DIFERENCIAL RETRIBUTIVO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.*

*DIGNIDAD EN EL TRABAJO: Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del consejo 157/02, de 29 de mayo de 1998, D.O n° C 157)*

*DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD: Aspecto relativo a la igualdad, en cualquier situación.*

*DIMENSIÓN DEL GÉNERO: En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.*

*DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO: Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración).*

*DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente debido a su sexo.*

*DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. n° L 039 de 14/02/1976).*

*DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Véase "Acción positiva". DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Véase "División del trabajo (debida al género)".*

*DIVERSIDAD: Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.*

*DIVISIÓN DEL TRABAJO (EN FUNCIÓN DEL GÉNERO): La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.*

**ECONOMÍA SUMERGIDA/TRABAJO SUMERGIDO:** *Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovechamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.*

**EMPLEO ILEGAL:** *Trabajo realizado por personas que no disponen de un permiso de trabajo legal.*

**EMPLEO/TRABAJO ATÍPICO:** *Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.*

**EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO:** *Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.*

**EMPODERAMIENTO:** - Véase "Capacitación".

**ENCUESTA SOBRE EL USO DEL TIEMPO:** *Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.*

**EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** *Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.*

**ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO:** *Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".*

**ESTUDIOS SOBRE LA MUJER:** *Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones existentes, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.*

**EVALUACIÓN COMPARATIVA:** *Establecimiento de un criterio, norma preferencia con respecto al que pueden fijarse objetivos y evaluarse los progresos realizados.*

**EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** *Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente a que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.*

**EVALUACIÓN GLOBAL TENIENDO EN CUENTA EL GÉNERO:** *Control de cualquier propuesta de política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueva la igualdad.*

*FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.*

*GÉNERO/SEXO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLÓGICO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.*

*HORARIO FLEXIBLE: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.*

*IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.*

*IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR: Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución (artículo 141 (antiguo 119) del Tratado).*

*IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo. (Véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").*

*IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.*

*IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres. (Véase "Igualdad entre los sexos").*

*INCLINACIÓN/ORIENTACIÓN SEXUAL: preferencia sexual por una persona del mismo sexo o del otro (homosexualidad, lesbianismo, heterosexualidad bisexualidad).*

*INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS: Desarrollo de sistemas impositivos y de seguridad social que confieren derechos directamente a la persona.*

*INSENSIBLE A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO: Relativo a políticas, programas o instituciones que no tienen en cuenta las particularidades de hombres y mujeres (frente a las que las tienen en cuenta y a las no discriminatorias).*

*INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/PERSPECTIVA DE GÉNERO: Véase "integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad".*

*INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRANSVERSALIDAD: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros*

cuando se aplique, supervisen y evalúen (Comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21.02.96.)

**NO DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AL SEXO/NO SEXISTA:** Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.

**PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES:** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O n° L 319).

**PERMISO PARENTAL:** Derecho individual - y, en principio, no transferible - de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, D.O. n° L145 de 19.06.1996).

**PERMISO POR MATERNIDAD:** Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O: n° L 348 de 28.11.1992)

**PERMISO POR PATERNIDAD:** Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño o niña. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

**PERMISO POR RAZONES FAMILIARES:** Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

**PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO:** Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.

**PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO:** Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

**POBLACIÓN ACTIVA:** Toda persona que realiza un trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, según lo definido por el sistema de contabilidad nacional de la ONU, durante un período determinado (Naciones Unidas).

**RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO:** Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales (sistema de contabilidad nacional de la ONU) como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros

*trabajos voluntarios.*

**REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:** *Introducción de normas que rigen el ámbito y la aplicación del trabajo a tiempo parcial, dirigidas a evitar todo tipo de discriminación de quienes lo ejercen, mejorar la calidad del mismo y facilitar su desarrollo como opción personal.*

**RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** *Relación y distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema sexista. (Véase "Contrato social de género")*

**ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO:** *Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género".*

**SALARIO MÍNIMO:** *Nivel salarial determinado por ley o por convenio, que constituye la tarifa más baja que se le permite a un empresario pagar a su personal.*

**SALUD EN MATERIA DE PROCREACIÓN/SALUD REPRODUCTIVA:** *Situación de bienestar físico, mental y social completo (no limitada a la ausencia de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos.*

**SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL:** *Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo".*

**SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO:** *Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).*

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** *Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo").*

**SEGREGACIÓN VERTICAL:** *concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo").*

**SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO:** *Que aborda y toma en consideración el factor igualdad.*

**SEXO (EN SENTIDO BIOLÓGICO):** *Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.*

**SISTEMA DE GÉNEROS:** *Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. (Véase "Contrato basado en las diferencias de género")*

**TASA DE ACTIVIDAD:** *Relación entre la población activa y la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años).*

**TASA DE INACTIVIDAD:** *Expresión, en porcentaje de la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años), del conjunto de las personas no clasificadas como empleadas o desempleadas.*

**TASAS DE PARTICIPACIÓN:** índice de participación de un grupo dado -por ejemplo, mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

**TECHO DE CRISTAL:** Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

**TRABAJO A DOMICILIO:** Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar o en otro lugar que decida, con excepción del lugar de trabajo de su empresario, cuyo resultado es un producto o servicio según lo especificado por éste, independientemente de quién proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados (convenio n° 177 de la OIT).

**TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:** Empleo con un horario laboral más corto que el habitual o estándar.

**TRABAJO COMPARTIDO:** Situación en que, en empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.

**TRABAJO NO REMUNERADO:** Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago. (Véase "Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado").

**TRABAJO REMUNERADO:** Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.

**TRATA DE SERES HUMANOS/MUJERES Y NIÑOS:** comercio con seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños, para convertirlos en esclavos modernos: mano de obra barata o explotación sexual. (Véase "comercio sexual").

**TRATO PREFERENTE:** Trato dado a una persona o un grupo de personas, de modo que puedan alcanzar más beneficios, derechos, oportunidades o mejor acceso o situación que otra persona o grupo. Puede utilizarse de manera positiva, mediante una acción positiva destinada a eliminar una práctica discriminatoria previa, o negativa, si se pretende mantener diferencias o ventajas de una persona o conjunto de personas sobre otras.

**TUTORÍA/ MENTORÍA:** Relación privilegiada que hace posible el aprendizaje y la experimentación, la realización del propio potencial y la adquisición de nuevas capacidades, a través de un proceso en que una persona, el tutor, presta apoyo a la carrera y al crecimiento personal de otra, el tutorando, al margen de la relación habitual entre superior y subordinado. Cada vez se está recurriendo más a la tutoría para fomentar el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

**VIOLENCIA DOMÉSTICA/VIOLENCIA EN LA FAMILIA:** toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia: recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** 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”.*

**VIOLENCIA VICARIA:** *La violencia vicaria es una forma de violencia de género por la cual los hijos e hijas de las mujeres víctimas de violencia de género son instrumentalizados como objeto para maltratar y ocasionar dolor a sus madres.*

## **ANEXO I. CRONOGRAMA**

<b>EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
<b>1</b>	<b>Permanente</b>	<b>Permanente</b>	<b>Permanente</b>	<b>Permanente</b>
<b>2</b>	<b>Permanente</b>	<b>Permanente</b>	<b>Permanente</b>	<b>Permanente</b>

<b>EJE 2. FORMACIÓN</b>				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
<b>3</b>	<b>Permanente</b>	<b>Permanente</b>	<b>Permanente</b>	<b>Permanente</b>

<b>4</b>	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
<b>5</b>	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

### EJE 3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL



Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
<b>6</b>	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

### EJE 4. CONCILIACIÓN



Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
<b>7</b>	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
<b>8</b>	Permanente	Permanente	Permanente	

### EJE 5. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA



Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
<b>9</b>	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
<b>10</b>	Permanente	Permanente	Permanente	

### EJE 6. RETRIBUCIONES



Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
<b>11</b>	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

### EJE 7. PREVENCIÓN DE ACOSO



Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
<b>12</b>	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

### EJE 8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO



Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
<b>13</b>	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

**EJE 9. RIESGOS Y SALUD LABORAL**



Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
<b>14</b>	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

**EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO**



Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
<b>15</b>	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

## ANEXO II. CROMPROMISO INSITUACIONAL



### COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE OREA (GUADALAJARA) CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CON LA REALIZACIÓN DE SU I PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA

D. RODRIGO CALVO PINILLA, alcalde del municipio de Orea en Guadalajara, con DNI 03146682Y en representación del mismo, con CIF P1924200G, y dirección en Plaza de la Constitución, nº 1, 19311 de OREA (Guadalajara), **DECLARA QUE**

Este **Ayuntamiento de OREA** declara su compromiso en el desarrollo e implantación de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciéndolo como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio, que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 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. Será de aplicación también, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y establece la obligatoriedad igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente.*

*Asimismo, las administraciones públicas deben articular mecanismos para garantizar el derecho de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las políticas de contratación pública, subvenciones, ayudas, becas, el nombramiento paritario en los órganos de toma de decisiones y el deber de aprobar e implementar planes de igualdad.*

*El Estatuto Básico del Empleado Público determina que todas las administraciones públicas tienen la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier forma de discriminación laboral por razón de sexo. Para ello, **la Disposición Adicional Séptima de esta norma dicta que todas las administraciones públicas, independientemente del número de personas trabajadoras con el que cuenten, "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."***

Rodrigo Calvo Pinilla (1 de 1)  
Fecha Firma: 17/09/2024  
Ayuntamiento de OREA  
P43H: 59fbaa57f6537f86db7680762447330

Cód. Validación: SCJSCQKZYF9Y47C5JIPWR99AEH  
Verificación: <https://orea.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2



*Esta obligación también se concreta en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, que contempla, expresamente, el mandato del Gobierno para la aprobación, al inicio de cada legislatura, de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en todas aquellas entidades públicas vinculadas o dependientes de esta.*

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad concretas, tales como la propia implantación de un Plan de Igualdad, que supondrá una serie de mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el municipio de OREA y por extensión, en el conjunto de la sociedad. De igual modo, y bajo el compromiso con la Responsabilidad Social que el Ayuntamiento tiene asumido, son varias las acciones recogidas en este contexto que tratarán de identificar, para más adelante actuar, si fuera necesario, contra las posibles brechas identificadas que pudieran existir entre las trabajadoras y trabajadores de la Organización.

No obstante, más allá de la obligatoriedad legal de aprobar e implementar un Plan de Igualdad, se ha de tener presente que la igualdad de género es un derecho fundamental que garantiza el avance hacia una sociedad justa e inclusiva y esta es una razón más que suficiente para que la administración asuma su papel ejemplificador y de liderazgo.

Finalmente, queremos transmitir nuestro apoyo más sincero y disposición a nuestras empresas clientes, proveedoras y entorno social en general, animándoles a que traten de aportar, con su trabajo y esfuerzo diario, medidas concretas que consigan terminar con las diferencias entre mujeres y hombres.

#### DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE



Cód. Validación: SCJSCQKZYF9Y47CSJWRS9AEH  
Verificación: <https://orea.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2

# ANEXO III. COMISIÓN NEGOCIADORA

## COMUNICACIÓN A LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DEL SECTOR

**CC.OO**

**sectorlocalgu@cm.ccoo.es**

A la Atención de D<sup>a</sup>. Coral Centenera Centenera.

Estimados compañeros y compañeras,

Nos ponemos en contacto con Uds. porque el Ayuntamiento de Orea, va a proceder a la realización de su I Plan de Igualdad de empresa, y para ello necesitamos previamente conformar la comisión negociadora.

Queremos comunicarle también que en nuestro ayuntamiento solamente tenemos 9 personas en plantilla (auxiliares y operarios) y el secretario que asiste a este municipio y el resto es personal político (alcalde y 4 concejales, cargos sin remunerar). Por todo ello, solicitamos el nombramiento de una persona para conformar esa comisión negociadora en el plazo de los próximos 10 días naturales, entendiendo en caso de no contestar a este email, que por causas ajenas a su voluntad renuncian a formar parte de esta comisión con lo que este ayuntamiento conformaría una comisión Ad Hoc para la aprobación del Plan.

Agradecemos su atención.

El Alcalde de Orea.

D. Rodrigo Calvo Pinilla

**DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE**



Cod. Validación: 7WQNKSH374SLUHTMNB2VWYJSS  
Verificación: <https://orea.sedelectronica.es>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

---

**CSIF**

**privada19@csif.es**

A la Atención de D<sup>a</sup>. Pilar Fernández

Estimados compañeros y compañeras,

Nos ponemos en contacto con Uds. porque el Ayuntamiento de Orea, va a proceder a la realización de su I Plan de Igualdad de empresa, y para ello necesitamos previamente conformar la comisión negociadora.

Queremos comunicarle también que en nuestro ayuntamiento solamente tenemos 9 personas en plantilla (auxiliares y operarios) y el secretario que asiste a este municipio y el resto es personal político (alcalde y 4 concejales, cargos sin remunerar). Por todo ello, solicitamos el nombramiento de una persona para conformar esa comisión negociadora en el plazo de los próximos 10 días naturales, entendiéndose en caso de no contestar a este email, que por causas ajenas a su voluntad renuncian a formar parte de esta comisión con lo que este ayuntamiento conformaría una comisión Ad Hoc para la aprobación del Plan.

Agradecemos su atención.

El Alcalde de Orea.

D. Rodrigo Calvo Pinilla

**DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE**



Cód. Validación: 67BKG63SCFP3XTZC5GM9K3LZ  
Verificación: <https://orea.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Rodrigo Calvo Pinilla (1 de 1)  
Fecha Firma: 17/09/2024  
Ayuntamiento de  
Hacienda: 59fbaad78578eddb7080782447330  
OREA

**UGT**

**guadalajara@fespugtclm.es**

A la Atención de D<sup>a</sup>. Ana Concha

Estimados compañeros y compañeras,

Nos ponemos en contacto con Uds. porque el Ayuntamiento de Orea, va a proceder a la realización de su I Plan de Igualdad de empresa, y para ello necesitamos previamente conformar la comisión negociadora.

Queremos comunicarle también que en nuestro ayuntamiento solamente tenemos 9 personas en plantilla (auxiliares y operarios) y el secretario que asiste a este municipio y el resto es personal político (alcalde y 4 concejales, cargos sin remunerar). Por todo ello, solicitamos el nombramiento de una persona para conformar esa comisión negociadora en el plazo de los próximos 10 días naturales, entendiéndose en caso de no contestar a este email, que por causas ajenas a su voluntad renuncian a formar parte de esta comisión con lo que este ayuntamiento conformaría una comisión Ad Hoc para la aprobación del Plan.

Agradecemos su atención.

El Alcalde de Orea.

D. Rodrigo Calvo Pinilla

**DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE**



Cód. Validación: 46C274C6YFY7JWSQ9EAGXXQM  
Verificación: <https://orea.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

*De las comunicaciones realizadas solamente contestaron desde CCOO para formar parte de la comisión Negociadora y en su nombre D<sup>ña</sup>. Coral Centenera Centenera*

# ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE OREA (GUADALAJARA)

### REUNIDAS

en el Ayuntamiento de OREA (Guadalajara), el 8 de octubre de 2024, por una parte, en **representación de la empresa**

- **DÑA. MARTA MUÑOZ PÉREZ** en calidad de secretaria

y por otra, como **representación sindical**

- **DÑA. CORAL CENTENERA CENTENERA** en representación de CCOO

y como persona asesora externa:

- VENIA CONSULTORIA Y SISTEMAS S.L (ADELA MARCOS ARROYO)

con motivo de la **constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de empresa de AYUNTAMIENTO DE OREA** en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y

### ACUERDAN

**constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad de empresa y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.**

#### **1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.**

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

*En representación de la empresa por:*

- **DÑA. MARTA MUÑOZ PÉREZ** en calidad de secretaria

*En representación de la plantilla por:*

- **DÑA. CORAL CENTENERA CENTENERA** en representación de CCOO

#### **2. Funciones de la Comisión Negociadora.**

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE OREA (GUADALAJARA)

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

### 3. Contenidos y áreas de evaluación.

Las áreas que se van a evaluar en el citado plan de igualdad son las establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que comprenden:

- 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.

La organización podrá incluir otras áreas de diagnóstico de forma voluntaria.

- Comunicación inclusiva y uso no sexista del lenguaje.
- Protección a las Víctimas de Violencia de Género.
- Salud laboral y perspectiva de género.

### 4. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

- La Comisión Negociadora acuerda que se nombre en la **Presidencia**, de entre sus integrantes, a MARTA MUÑOZ PÉREZ y **Secretaría** a CORAL CENTENERA CENTERA

Serán funciones de la Presidencia:

- Convocar reuniones
- Moderar las reuniones
- Mediar entre los desacuerdos de las partes

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocar reuniones
- Redactar las actas de las reuniones
- Asegurar la firma de las actas y salvaguardarlas para el registro del plan

## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE OREA (GUADALAJARA)

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

### 4.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse al menos dos veces de forma ordinaria y las requeridas por las partes de forma extraordinaria, y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

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.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

*En la última reunión de la Comisión Negociadora se aprobará la disolución de la presente Comisión y se constituirá la Comisión de Igualdad y/o de seguimiento para el establecimiento del plan durante el periodo de vigencia.*

### 4.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Si el acuerdo no puede ser total por unanimidad de ambas partes, se requerirá para el acuerdo parcial el voto a favor de la parte empresarial, así como de la mayoría simple de la parte social, de acuerdo a su representatividad.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de **CONSULTORÍA EXTERNA**, que intervendrá con voz, pero sin voto, asimismo la parte social podrá contar con otras personas que les asesoren durante el proceso de elaboración y negociación del plan que intervendrán también con voz pero sin voto.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### 4.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan 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 empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### 4.4. Régimen de suplencias de los y las miembros de la Comisión Negociadora.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL  
PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE OREA  
(GUADALAJARA)**

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa 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 y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Las personas suplentes designadas constarán en acta y no necesitarán, por ello, expresa delegación del voto.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 8 de octubre de 2024

Firma:

02896733K  
MARTA MUÑOZ  
(R: P1924200G)

Firmado digitalmente por 02896733K MARTA MUÑOZ  
(R: P1924200G)  
Número de documento: 02896733K  
AAAT0418PUESTO 1/17930/1012024100741  
serialNumber=c=ES+o=02896733K  
givenName=MARTA+sn=MUÑOZ PEREZ  
cn=02896733K MARTA MUÑOZ (R: P1924200G)  
2.5.4.370=02896733K-P1924200G-AYUNTAMIENTO DE  
OREA, c=ES  
Fecha: 2024.10.08 12:01:55 +02'00'

**En representación de la empresa**

DÑA. MARTA MUÑOZ PÉREZ en calidad de  
secretaría

Firma:

CENTENERA  
CENTENERA MARIA  
CORAL - 00798766E

Firmado digitalmente por  
CENTENERA CENTENERA  
MARIA CORAL - 00798766E  
Fecha: 2024.10.09 14:45:35  
+02'00'

**En representación de la parte sindical**

Dña. CORAL CENTENERA CENTENERA en  
representación de CCOO

## **IV. PROTOCOLO DE ACOSO**

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL PARA EL AYUNTAMIENTO DE OREA**

### **ÍNDICE**

#### **1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE OREA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL**

#### **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL**

##### **2.1. La tutela preventiva frente al acoso**

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo

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

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual

##### **2.2. El procedimiento de actuación**

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

2.2.3. Seguimiento

#### **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

#### **4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

## **1. COMPROMISO DE EL AYUNTAMIENTO DE OREA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL**

Con el presente protocolo, EL AYUNTAMIENTO DE OREA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, EL AYUNTAMIENTO DE OREA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo 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 aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, EL AYUNTAMIENTO DE OREA 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 DE OREA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, EL AYUNTAMIENTO DE OREA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema 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 o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) 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;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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 virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen 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 RD 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 OREA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – 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 quejas y denuncias 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 ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL**

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 OREA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (incluir cuando proceda), 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 los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. 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 acoso.
2. 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.
3. 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 laboral, sexual, por razón de sexo y orientación sexual**

EL AYUNTAMIENTO DE OREA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal del AYUNTAMIENTO DE OREA y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en EL AYUNTAMIENTO DE OREA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y orientación sexual 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 laboral, sexual, por razón de sexo y orientación sexual, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

En el ámbito del AYUNTAMIENTO DE OREA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del Ayuntamiento tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de quienes conformamos EL AYUNTAMIENTO DE OREA, 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 trabajador o 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 laboral, sexual, por razón de sexo y orientación sexual, EL AYUNTAMIENTO DE OREA 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 orientación sexual y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

## **2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y orientación sexual**

### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este 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 del AYUNTAMIENTO DE OREA, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### **2.1.2.2.- 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:

- a) 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.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) 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.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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.

#### **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 de producirse de manera reiterada.

#### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. 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**

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

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

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

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

### **2.1.2.3.- Definición y conductas constitutivas de acoso por orientación sexual**

#### **Definición de acoso por orientación sexual**

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

#### **1.- Se considerará como falta leve:**

- a) El uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave. Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.
- b) La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.
- c) Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

#### **2.- Circunstancias agravantes**

- a) Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

- b) Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- c) Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- d) Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- e) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- f) Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- g) Que se trate de un acoso descendente.
- h) Que sea por orden
- i) Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

## CONCEPTOS A TENER EN CUENTA EN EL ÁMBITO DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL

**Intersexual:** persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana. **Identidad de género (e identidad sexual):** Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

**Expresión de género:** Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades. **Orientación sexual:** hace referencia al objeto del deseo sexual.

**LGTBI:** es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales

**Homosexualidad:** la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

**Bisexualidad:** La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad postmoderna), pansexualidad y omnisexualitat, para hacer referencia a este concepto.

**Pansexualidad:** la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de estas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

**Gay:** Hombre homosexual

**Lesbiana:** Mujer Homosexual

**Transexual:** Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual

**Transgénero:** Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni

hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

**Travesti:** Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

**Transformista:** Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

**Trans:** Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

**Cissexual o cisgénero:** Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

**Proceso de transición:** Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término “cambio de sexo”.

**Afeminado o tener pluma:** Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

**Salir del armario:** Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros, ...).

**Queer:** Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

**Homofobia:** Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

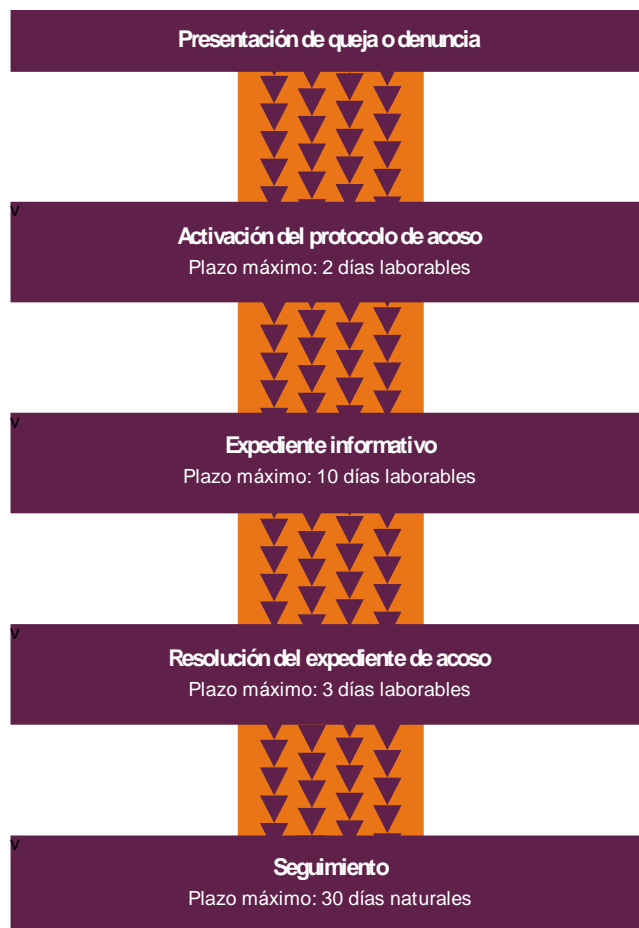
**Lesbofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas. **Bifobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

**Transfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

**Intersexualfobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales **Plumofobia:** aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma

## 2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento a seguir será el siguiente:

### 2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) EL AYUNTAMIENTO DE OREA designa a quien ostente el cargo en la Alcaldía como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente el Secretario/a o Interventor/a del municipio. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es **acosorea@gmail.com**. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en la sede del Ayuntamiento

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá 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.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo al Ayuntamiento para que la sustituya. 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.

8º) Durante la tramitación del expediente 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 representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, EL Ayuntamiento 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 OREA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el 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.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará al Ayuntamiento 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, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente al Ayuntamiento, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

### **2.2.2.- La resolución del expediente de acoso**

La persona instructora del expediente del AYUNTAMIENTO DE OREA una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 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 persona instructora. Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la persona instructora del expediente del AYUNTAMIENTO DE OREA 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 de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar el Ayuntamiento en este sentido, las siguientes:
  - a. 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 de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento.
  - b. 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 del Ayuntamiento o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del AYUNTAMIENTO DE OREA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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 el acoso 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 del Ayuntamiento. EL AYUNTAMIENTO DE OREA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, 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 del Ayuntamiento.
- 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 persona acosada.
- 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 al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento.

### **2.2.3. Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja estará 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección del Ayuntamiento

con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### **3.- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla y manteniéndose vigente hasta dentro de 2 años después de su aprobación

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del Ayuntamiento y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla del Ayuntamiento, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene al Ayuntamiento por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

**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 QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA EL AYUNTAMIENTO DE OREA

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
  
- Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:  
Apellidos:  
DNI:  
Puesto:  
Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono:  
Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto:  
Centro de trabajo:  
Nombre del Ayuntamiento:

### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:  
  
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

### V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en el AYUNTAMIENTO DE OREA.

## V. DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN

### PARTE CUANTITATIVA

#### PERSONAL AYTO DE OREA:

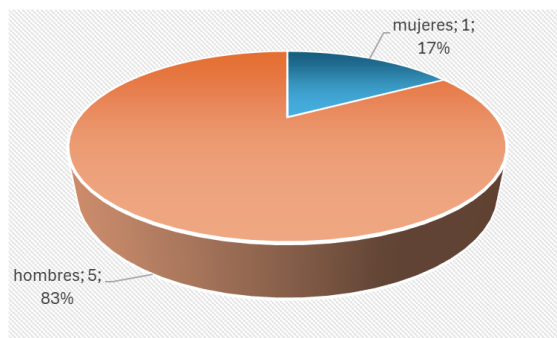
#### Nivel político

##### PLANTILLA

##### NIVELES Y PUESTOS

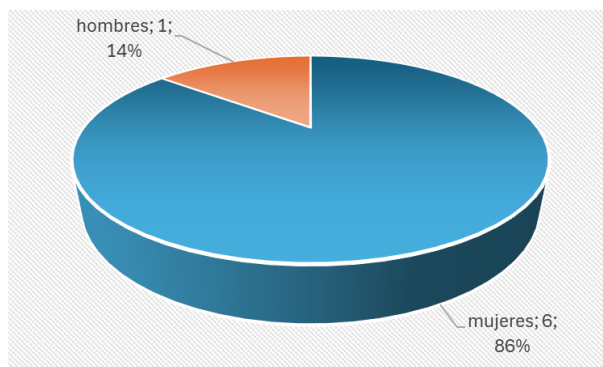
	Hoy	
	Mujeres	Hombres
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>		
Alcaldía	0	1
Concejalias	1	4
<b>Subtotal nivel estratégico</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>NIVEL TÁCTICO</b>		
Cargos de confianza		
<b>Subtotal nivel táctico</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL OPERATIVO</b>		
Personal técnico	1	
Personal administrativo	1	
Personal operario		1
Otros	4	
<b>Subtotal nivel operativo</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

En Orea en el nivel de Dirección o Estratégico, hay 5 hombres y 1 mujer.



Es una corporación política masculinizada y con *segregación horizontal*, ya que la única mujer que está dentro del nivel directivo lleva igualdad, mujer, educación y sanidad, Áreas totalmente feminizadas.

#### Personal propio del ayuntamiento



En este caso el personal se encuentra en una situación a la inversa, 6 mujeres y 1 hombre, y al igual que con el personal político, se detecta una *segregación horizontal*: excepto el puesto técnico que es ocupado por una mujer, el de secretaria interventora, el resto está ocupado por 4 mujeres en categorías de cuidados (1 en ayuda a domicilio y las demás en lo que llaman “vivienda de mayores”, en las que desempeñan cuidados y ayuda.

El hombre se encuentra en servicios de operarios.

Y en los últimos años solamente se ha incorporado 1 mujer en categoría administrativa.

### **EDAD**

La plantilla se encuentra comprendida en edades entre 40 y 64 años. Por lo que en este tramo de edad las políticas de conciliación son muy importantes

### **POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN**

Prácticamente la totalidad de las mujeres tiene hijos e hijas a cargo, la mayor parte entre 3 y 16 años, por lo que insistimos en que las políticas de conciliación son importantes, ya que las tareas de cuidados siguen siendo en la mayor parte de los casos “responsabilidades” de mujeres.

Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)
Excedencia por cuidado de menores
Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)
Teletrabajo
Posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada

Estas son las políticas de conciliación a las que puede acogerse la plantilla (Al teletrabajo solamente 1 mujer, que es la que lo hace), por las características de los puestos de trabajo

### **ESTUDIOS**

Entre las mujeres tenemos niveles universitarios y primarios. El hombre tiene estudios primarios

Actualmente existe un **plan de prevención de riesgos** por parte de y una empresa de PRL en OREA

## **PARTE CUALITATIVA**

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE OPINIÓN

Total de mujeres que han respondido	4
Total de hombres que han respondido	1

	Mujeres			Hombres		
	Sí	No	N/C	Sí	No	N/C
¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en esta entidad?		4			1	
¿Crees que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?	4				1	
¿Crees que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?	4				1	
¿Crees que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?	4				1	
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en la entidad?		4			1	
¿Conoces el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso sexual trabajando aquí?		4			1	
¿Has sufrido alguna vez acoso por razón de sexo en la entidad?		4			1	
¿Conoces el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso por razón de sexo trabajando aquí?		4			1	
¿Son habituales en la entidad los chistes y comentarios sexistas?		4		1		
¿Se exige disponibilidad fuera del horario laboral?		4		1		
¿Crees que se valora la relación con clientela, empresas colaboradoras... fuera del horario laboral?	1	3		1		
¿Consideras que tu carga de trabajo es adecuada a tus condiciones laborales?	4			1		
¿Crees que tienes estabilidad en tu puesto de trabajo?	2	2		1		
¿Crees que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad?		4		1		
¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres?	4			1		
¿La organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal?	4				1	
¿Crees que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales?		4		1		
Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con las medidas de conciliación y flexibilidad?	8,6					
Del 0 al 10 ¿qué grado de motivación tienes con tu trabajo?	7,6					
Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres?	9,4					

La plantilla muestra un nivel de satisfacción muy alto en cuanto a las políticas de igualdad se refiere, valoran que se ponga en marcha un plan de igualdad muy positivamente, no creen que acogerse a las medidas de conciliación perjudique a la plantilla, no han detectado acoso, tienen un grado de motivación alto y se sienten satisfechos con las políticas de igualdad del ayuntamiento. No se han sentido discriminadas ni en el acceso al puesto ni en el desempeño laboral.

## VI. AUDITORIA RETRIBUTIVA

No podemos valorar la existencia de brecha salarial ya que con el personal propio del ayuntamiento no hay distintos sexos para la misma categoría profesional.

En cuanto al personal político son cargos no retribuidos, por lo que no podemos detectar ningún tipo de brecha salarial por sexo.

### **K. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DEL PROTOCOLO DE ACOSO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

### **L. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN PLENO Y DEL PROTOCOLO DE ACOSO**

**En representación de  
DEL AYUNTAMIENTO DE OREA**

Dña. Marta Muñoz Pérez

**En representación de  
CCOO**

Dña. Coral Centenera Centenera