

I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARCICÓLLAR



INDICE

A. INTRODUCCIÓN

- AGENTES IMPLICADOS.
- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

B. PRINCIPIOS RECTORES.

C. MARCO LEGAL.

D. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

E. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.

F. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS.

G. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

- RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.
- MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

H. FUENTES CONSULTADAS.

I. ANEXOS:

- I. GLOSARIO DE TÉRMINOS
- II. PROTOCOLO DE ACOSO.
- III. RESUMEN DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.



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 PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARCICOLLAR**.

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, La ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y la disposición adicional séptima del Estatuto básico del Empleado Público.

AGENTES IMPLICADOS.

Este PLAN de IGUALDAD es el fruto del trabajo de la **COMISIÓN DE IGUALDAD** (compuesta por miembros de la administración local y la representación de las personas trabajadoras y de la colaboración de otros departamentos del Ayuntamiento y de agentes externos:





- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- Compromiso Institucional**, debidamente desarrollado y firmado por la Alcaldía y que formó parte del diagnóstico de situación.
- Constitución de la Comisión de Igualdad**, formado por los sindicatos más representativos, la representación legal de las personas trabajadoras y 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 Ramos y Alamo Soluciones Laborales y su equipo multidisciplinar (agentes de igualdad, técnica/os en prevención de la violencia de género, graduada/os sociales, orientadora/es laborales y abogada/os), durante todo el proceso.

- Elaboración del Diagnóstico de Situación**, mediante la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, con la colaboración de la entidad local responsable de facilitar los mismos; 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, contratación, promoción y formación.
 2. Condiciones laborales.
 3. Política salarial.
 4. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 5. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
 6. Prevención de la violencia de género y sus efectos.
 7. Infra- representación femenina.
 8. Prevención del Acoso.
 9. Comunicación y lenguaje inclusivo.
- 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.
- v. **Difusión y sensibilización del plan de igualdad**, para conseguir que todo el personal cuente con información suficiente y exista una real implicación y sentimiento de pertenencia con los objetivos que se pretenden, tanto de manera interna como de manera externa.
- vi. **Implantación, evaluación y seguimiento**, mediante la aplicación de las medidas previstas por los y las responsables de su ejecución y así mismo mediante el control de los indicadores. Por otro lado, se han establecido procedimientos de seguimiento y evaluación como competencias de la “Comisión de evaluación y seguimiento”, realizando evaluaciones temporales y una evaluación final al efecto de determinar el grado de cumplimiento.
- vii. **Otras actuaciones**. Es necesario señalar, que este Plan de Igualdad se complementa con el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo ,orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral .

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 y los trabajadores –a través de sus respectivas organizaciones sindicales más representativas de Comunidad Autónoma , CCOO, UGT Y CSIF, y la representación legal de los trabajadores – representación unitaria- 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 elementos 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.

Difusión. El presente plan de igualdad será ampliamente difundido a fin de que toda la plantilla conozca su contenido.

C. MARCO LEGAL.

Ámbito internacional. -

- **Dedación universal de los derechos humanos.**

“Art. 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”



“Art. 23.2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”

- **Convenios OIT.**

“C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor “

“C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960)”

- **Pacto Internacional derechos civiles y políticos**

“Art. 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.”

“Art. 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Ámbito comunitario. –

Extracción página web del parlamento europeo, fichas temáticas de la unión europea. [http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres.](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres)

http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf

PDF. (Pág. 2-7)

“ Principales actos legislativos

La Unión ha adoptado, por lo general con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los siguientes actos legislativos en este ámbito:



Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social;

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia;

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro;

en 2006, varios antiguos actos legislativos fueron derogados y sustituidos por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)[1]: esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento trabaja en la revisión de esta Directiva en lo referente a las disposiciones sobre la igualdad de retribución[2] y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo;

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE;

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo;

Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo: esta Directiva dispone la aproximación de las sanciones por la trata de seres humanos en los distintos Estados miembros y de las medidas de apoyo destinadas a



las víctimas, y pide a los Estados miembros que estudien «la adopción de medidas para tipificar penalmente el uso de servicios que son objeto de explotación [...] a sabiendas de que la persona es víctima de [la trata]», a fin de desalentar la demanda; también crea la función de Coordinador de la Unión para la lucha contra la trata de seres humanos;

Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual», y se faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro; esta Directiva se ve reforzada por el Reglamento (UE) n.º 606/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la Unión;

Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

B. Evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

El Tribunal de Justicia ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. A continuación se detallan las sentencias más relevantes al respecto:

la sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75): el Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena;

la sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que



de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo;

la sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88): el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a efectos del antiguo artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato, y dictaminó que los trabajadores de sexo masculino deben disfrutar de sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino;

la sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95): el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres («discriminación positiva»), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos a priori;

la sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09): el Tribunal declaró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva del Consejo 2004/113/CE por ser contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; en consecuencia, ha de aplicarse el mismo sistema de cálculo actuarial a hombres y mujeres en el momento de determinar las primas y las prestaciones a efectos de seguros.

La sentencia Korwin-Mikke de 31 de mayo de 2018 (asuntos T-770/16 y T-352/17): el Tribunal anuló las sanciones que el Parlamento había impuesto al diputado polaco de extrema derecha Janusz Korwin-Mikke.

C. Cambios recientes

Las acciones más recientes de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido las siguientes: La pandemia de COVID-19 ha aumentado la violencia contra las mujeres por motivo de género en la actualidad, confirmando los resultados de investigaciones continuadas de que el riesgo de violencia doméstica tiende a incrementarse en tiempos de crisis. Se aplicaron medidas de confinamiento para que la población se mantuviera segura en su domicilio. Sin embargo, el hogar no resultó ser un lugar seguro para todos, y las medidas de confinamiento contribuyeron notablemente al aumento significativo de las denuncias por violencia doméstica. El 5 de marzo de 2020, la Comisión adoptó



su Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece un ambicioso marco para los próximos cinco años sobre el modo de promover la igualdad de género tanto en Europa como en otros continentes. La estrategia se basa en una visión de Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, estén libres de violencia y estereotipos y tengan la oportunidad de prosperar y liderar. Como uno de los primeros resultados de la estrategia, la Comisión propuso medidas vinculantes de transparencia salarial en marzo de 2021. Presentó una propuesta de Directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de la transparencia retributiva y los mecanismos para su efectivo cumplimiento. En marzo de 2021, la Comisión adoptó un plan de acción para aplicar el pilar europeo de derechos sociales, que confiere un lugar central a la igualdad de género y establece objetivos ambiciosos para la participación de las mujeres en el mercado laboral y la prestación de educación y cuidados de la primera infancia, entre otros objetivos. Un salario mínimo adecuado también puede ayudar a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que más mujeres que hombres reciben el salario mínimo. Para lograr este objetivo, la Comisión presentó en octubre de 2020 una propuesta de Directiva de la Unión para asegurar que los trabajadores de la Unión cuenten con la protección de un salario mínimo adecuado. La propuesta es actualmente objeto de debate en la Comisión FEMM y en la Comisión EMPL. En la actualidad, la Comisión también está trabajando en una nueva iniciativa legislativa para luchar contra la violencia de género. En febrero de 2021, se inició una consulta pública sobre esta iniciativa. Paralelamente, la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul del Consejo de Europa sigue siendo una prioridad fundamental para la Comisión. En 2020, la Comisión adoptó la primera estrategia de la Unión sobre los derechos de las víctimas, intensificando aún más su lucha contra la violencia de género.

ÁMBITO NACIONAL. –

- **Constitución española.**

“Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”



“Art. 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

En virtud de la ley la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, así como lo dispuesto en el EBEP en su disposición adicional séptima y en lo dispuesto en el artículo 1 del Real Decreto Ley 6/2019, que modifica la ley Orgánica 3/2007, **las entidades locales , en cuanto a su condición de empleador viene obligado al desarrollo del Plan de igualdad del centro de trabajo ;** por otro lado en su condición de administración pública vendrá a desarrollar políticas que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

El Real Decreto ley 6/2019 en su artículo .1 que modifica el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece:

“2. En el caso de las empresas cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”

Se introduce una nueva disposición transitoria décima segunda con la siguiente redacción:

“(…) Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes



de igualdad. Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.»

- **El Real Decreto Legislativo 5/2015, Estatuto Básico del Empleado Público.**

En su disposición adicional séptima establece:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, 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.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

Esta norma desarrolla reglamentariamente los Planes de Igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. De igual forma, el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva,



desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, concretamente la auditoría retributiva preceptiva para las empresas obligadas a realizar un Plan de igualdad o aquellas que voluntariamente realice el Plan de Igualdad.

- **Ley 15/2022 , de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

En su artículo 2 establece : “ Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

- **Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:**

En su artículo 11 establece : “*Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable*”; y así mismo en su artículo 55.3 recoge que “*En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.*”

AMBITO AUTONÓMICO. –

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.”

D. AMBITO APLICACIÓN

Ámbito personal: el presente Plan de Igualdad será aplicable a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores del AYUNTAMIENTO DE ARCICOLLAR 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 plenaria y extenderá sus efectos durante un periodo de 4 años desde dicha fecha. Durante dicho periodo 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 la fecha de fin de vigencia del plan, 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 participará 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/MEDIDAS/INDICADORES.

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, MEDIDAS E INDICADORES ESPECIFICOS:



OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES																				
AREA 1 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN																				
OBJETIVO A Fomentar la composición mixta y la formación en igualdad de los equipos responsables de las ofertas de empleo y paridad de los tribunales calificadoros.																				
OBJETIVO B Romper conceptos arraigados socialmente sobre puestos de trabajo socialmente masculinizados/feminizados y sobre el sesgo de género en el trabajo a tiempo parcial y/o temporal																				
OBJETIVO C Mejora de procesos en materia de formación en el departamento de personal																				
DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
SECRETARÍA ALCALDÍA Y CONCEJALÍA DE IGUALDAD	Objetivo A. Medida 1. Presencia paritaria en los equipos responsables de las OEP y de los tribunales calificadoros de los procesos selectivos (salvo imposibilidad no imputable a la administración por causas objetivas). Formación en igualdad y violencia de género de dichos equipos	Composición paritaria de los equipos y de los tribunales calificadoros.	TRIBUNALES PARITARIOS	DESARROLLO DE ACCIONES DE FORMACIÓN	DESARROLLO DE ACCIONES DE FORMACIÓN													INFORME SECRETARÍA SOBRE COMPOSICIÓN EQUIPOS DE TRABAJO OEP Y TRIBUNALES CALIFICADORE DESIGNADOS.		
	Objetivo A. Medida 2. Formación de responsables en materia de igualdad de trato y no discriminación.	Acciones realizadas/ participantes																		
CONCEJALÍA IGUALDAD	Objetivo B. Medida 3. Acciones de Sensibilización en posibilidades de acceso a los puestos de trabajo con sesgo de género social.	Número de acciones de sensibilización realizadas/nº asistentes																REGISTRO DE ACCIONES . CONCEJALÍA DE IGUALDAD		
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	Objetivo C. Medida 4. Establecimiento de un plan, programa anual de formación en función de las necesidades detectadas	Propuesta del plan de formación al Equipo de gobierno																PLAN DE FORMACIÓN ANUAL		

Cód. Validación: 6J5245MSJ2652HHAGYGGEMEE6
Verificación: <https://arcicollar.sectelectronicas/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 17 de 75



OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES																				
AREA 2																				
CONDICIONES LABORALES																				
OBJETIVO A																				
Clasificación profesional objetiva																				
OBJETIVO B																				
Conocer las consecuencias en materia prestacional de los trabajos a tiempo parcial																				
DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	Objetivo A. Medida 5. Establecimiento de una clasificación profesional objetiva, de acuerdo a las funciones del puesto y requerimientos académicos.	Negociación y Aprobación de la RPT y la VPT																		RELACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT CON VPT)
	Objetivo B. Medida 6. Acciones de sensibilización dirigidas a la adquisición de conocimientos en materia de cotizaciones de los trabajos a tiempo parcial y su repercusión en materia prestacional.	Nº de Acciones realizadas	REPETICION CON NUEVOS ACCESOS DE PERSONAL Y CAMBIOS LEGISLATIVOS																	

Cód. Validación: 6J5245MSJ2652HHAGYGGEMEE6
 Verificación: <https://arcicollar.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 18 de 7



OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES																				
AREA 3																				
POLITICA SALARIAL																				
OBJETIVO																				
Identidad y objetividad de la estructura retributiva para todo el personal (laboral y funcionario)																				
DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	Objetivo. Medida 7. Establecer una política salarial objetiva de acuerdo al contenido y funciones del puesto	Negociación y aprobación de la RPT con VPT																	RPT con VPT	

Cód. Validación: 6J5245MSJ2652HHAGYGGEMEE6
 Verificación: <https://arcicollar.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 19 de 75



OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES																				
AREA 4																				
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR																				
OBJETIVO A																				
Informar suficientemente a la plantilla de medidas conciliatorias existentes																				
OBJETIVO B																				
Favorecer la negociación de permisos en materia de conciliación por encima de los establecidos en el EBEP.																				
DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTA E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	Objetivo A. Medida 8. Difusión de medidas conciliatorias de la vida laboral y familiar.	Acciones de difusión realizadas.(folletos, charlas y similares)	REPETICION CON NUEVOS ACCESOS DE PERSONAL Y CAMBIOS LEGISLATIVOS																REGISTRO FORMACIÓN	
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	Objetivo B. Medida 9. Permiso retribuido para las empleadas públicas desde el primer día de la semana 37 hasta el parto. En el supuesto de gestación múltiple,este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo,k hasta la fecha de parto	Aprobación del plan de igualdad en pleno.																	ACTA APROBACIÓN PLENO	

Cód. Validación: 6J5245MSJ2652HHAGYGGEMEE6
 Verificación: <https://arcicollar.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico-Gestiona | Páágina 20 de 75



OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES																				
AREA 5																				
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO																				
OBJETIVO A																				
Sensibilización en prl desde una perspectiva de necesidades biológicas y fisiológicas de las mujeres relacionadas con la lactancia y el embarazo.																				
OBJETIVO B																				
Evaluación de riesgos psico sociales con perspectiva de género del centro o centros de trabajo del Ayuntamiento																				
DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE PERSONAL , CONCEJALÍA DE IGUALDAD	Objetivo A. Medida 10. Formación/ información en prl sobre riesgos del embarazo y la lactancia.	Número de acciones realizadas/ asistentes.	REITERAR CUANDO SE DEN DICHAS CIRCUNSTANCIAS A TÍTULO INDIVIDUAL																	INFORME SERVICIO PREVENCIÓN . REGISTRO FORMACIÓN
	Objetivo B. Medida 11. Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género	Informe de Evaluación Servicio de Prevención	INCIAL Y PERMANENTE SEGÚN LPRL																	INFORME SERVICIO PREVENCIÓN

Cód. Validación: 6J5245MSJ2652HHAGYGGEMEE6
 Verificación: <https://arcicollar.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 7



OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES																				
AREA 6																				
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SUS EFECTOS																				
OBJETIVO A																				
Establecer protocolos de acceso/mantenimiento en el empleo flexibles y facilitadoras																				
OBJETIVO B																				
Sensibilización sobre violencia de género																				
DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2024				2025				2026				2027				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	Objetivo A. Medida 12. Establecimiento en las bolsas de empleo temporal flexibilización el acceso a las mismas para las víctimas de violencia de género	Número de bolsas con medidas implantadas																	INFORME SECRETARÍA	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	Objetivo B. Medida 13. Sensibilización e información sobre violencia de género a toda la plantilla	Número de acciones de sensibilización realizadas/Nº asistentes	REITERACIÓN CON NUEVOS ACCESOS Y EN TODO CASO ANUALMENTE																REGISTRO DE ACCIONES . CONCEJALÍA DE IGUALDAD	

Cód. Validación: 6J5245MSJ2652HHAGYGGEMEE6
 Verificación: <https://arcicollar.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona



OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 7

INFRA - REPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO

Establecimiento de procedimientos para favorecer el interés por los puestos de trabajo con subrepresentación debido a motivos socio culturales

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2025				2026				2027				2028				HERRAMIENTA E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	Objetivo. MEDIDA YA CONTEMPLADA EN EL AREA 1: Medida 3. Acciones de Sensibilización en posibilidades de acceso a los puestos de trabajo con sesgo de género social	Número de acciones de sensibilización realizadas/Nº asistentes	REITERACIÓN CON CADA OEP Y EN CUALQUIER CASO ANUALMENTE																	REGISTRO DE ACCIONES.

Cód. Validación: 6J5245MSJ2652HHAGYGGEMEEG
 Verificación: <https://arcicollar.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 79



OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES				
AREA 8				
PREVENCIÓN DEL ACOSO				
OBJETIVO				
Prevención del acoso laboral, moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, expresión de género o características sexuales, garantizando un entorno de trabajo seguro				
DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	INMEDIATO	HERRAMIENTA E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y PERSONAL	INCLUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL EN SUS DISTINTOS ÁMBITOS DENTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	DESARROLLO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	CONSEGUIDO	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Cód. Validación: 6J5245MSJ2652HHAGYGGEMEE6
 Verificación: <https://arcicollar.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 24 de 75



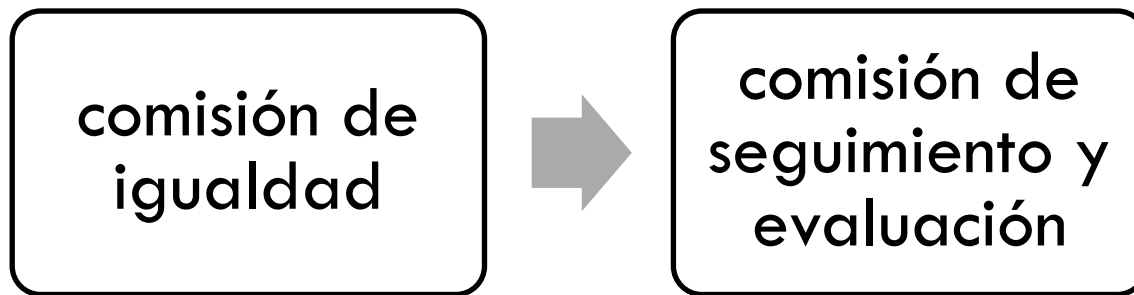
OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES																				
AREA 9 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO																				
OBJETIVO A Garantizar comunicaciones inclusivas internas y externas																				
DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2024				2025				2026				2027				HERRAMIENTA RECOGIDA DE DATOS
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	Medida 14. Acciones de formación y/o información sobre el lenguaje inclusivo para la plantilla en general.	Número de acciones realizadas/nº participantes	REITERACIÓN BIANUAL																	REGISTRO DE ACCIONES. CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 15. Formación a los equipos técnicos en lenguaje e imágenes inclusivas.	Número de acciones realizadas/nº participantes	REITERACIÓN BIANUAL																	

Cód. Validación: 6J5245MSJ2652HHAGYGGEMEE6
 Verificación: <https://arcicollar.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 25 de 75



G. 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 del 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.

A lo largo del Plan se realizarán tres tipos de evaluaciones:

Semestral: se realizará cada seis meses para comprobar la eficacia de las medidas planteadas que estén programadas para implementarse en dicho periodo temporal, la idoneidad de la temporalización, recursos utilizados, detección de problemas, resultados obtenidos, etc, elaborando el preceptivo informe.



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 secretaria:

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 semestralmente, 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.

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 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 medidas 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 estas 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.



H. FUENTES CONSULTADAS

WEB NACIONES UNIDAS.

- ✓ Declaración universal de los derechos humanos

www.ohchr.org/es/universal-declaration-human-rights

- ✓ Pacto internacional de derechos civiles y políticos.

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

WEB ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- ✓ Convenio 100.

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C100

- ✓ Convenio 111.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

WEB BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

- ✓ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

- ✓ Constitución española.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

- ✓ Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>



- ✓ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

- ✓ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

- ✓ Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla La mancha.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-2708>

- ✓ Ley 15/2022 de 12 de Julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-11589>

- ✓ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5366>

WEB PARLAMENTO EUROPEO

- ✓ Fichas temáticas de la unión europea. Principales actos legislativos.

<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf

WEB PUBLICATIONS OFFICE OF THE EUROPEAN UNION

- ✓ 100 palabras para la igualdad.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123/language-es>

PDF: ES.



I. ANEXOS.

ANEXO I

GLOSARIO DE TÉRMINOS

“100 Palabras para la Igualdad”

(Extracto)

Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones laborales y Asuntos Sociales. 1998.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123/language-es>

PDF: ES (Pág. 11-54)

“A

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 de connotaciones 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. n° 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 LA INFANCIA: concepto amplio que abarca la prestación de servicios tanto públicos como privados, individuales o colectivos, destinados a cubrir las necesidades de los niños y de los padres (Recomendación 92/241 del Consejo de la UE, de 31.3.92 D.O n° L 123.

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".

AYUDA FAMILIAR: Miembro de la familia que trabaja en una empresa familiar, como una explotación agrícola, una tienda, un pequeño negocio o una práctica profesional. Suele tratarse de la esposa, una hija o un hijo.

B

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.

C

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).



CENTRO DE ACOGIDA: Lugar seguro al que pueden acudir mujeres y menores víctimas de la violencia doméstica (refugio, centro de crisis, hogar de mujeres).

COMERCIO SEXUAL: Comercio con seres humanos, en gran parte mujeres y niños, con fines de explotación sexual.

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 trabajo 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).

CÓNYUGES COLABORADORES: Cónyuges de trabajadores, generalmente autónomos o por cuenta propia, que contribuyen en gran medida al trabajo de éstos, sin recibir necesariamente remuneración directa por su trabajo, y que suelen no estar acogidos a la protección social.

CUENTA COMPLEMENTARIA: cuenta oficial distinta de la contabilidad nacional de base pero coherente con ella.

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.

D

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 DERIVADOS: Derechos, especialmente de seguridad social o de residencia, que se le reconocen a una persona pero que son resultantes y dependientes de su relación (generalmente de parentesco, matrimonio cohabitación) con otra persona.

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).

DESEMPLEO OCULTO: Situación de los parados que no cumplen los requisitos para figurar en los sistemas nacionales de desempleo (requisitos que pueden excluir, especialmente, a las mujeres).



DIFERENCIA DEBIDA AL GENERO: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respeta 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.

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). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. n° L 039 de 14/02/1976), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del consejo, de 19 de diciembre de 1978, D.O. n° L 006 de 10/01/1979), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 D.O. n° L 225 de 12/08/1986), a quienes ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 D.O. n° L 359 de 19/12/1986), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O. n° L 348 de 28/11/1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del consejo de 3 de junio de 1996, D.O. n° L 145 de 19/06/1996).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de 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: Pluralidad 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.

E

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 autoaprovisionamiento. 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: - América 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 existas, 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 evitando sus posibles efectos discriminatorios y que se promueve la igualdad.

F

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

FORMACIÓN PROFESIONAL: Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos. (Asunto 293/83, Gravier, Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal (1.985).



G

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.

H

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.

I

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.)

M

MALTRATO DE MUJERES: Violencia ejercida contra las mujeres por su pareja (Véase "Violencia doméstica/violencia en la familia").

N

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.

P

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. 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.

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).

R

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".

S

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").

T

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.

V

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 SEXISTA: Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.”

“Definiciones de discriminación”

Igualdad de trato y no discriminación

- ✓ *Artículo 6. Ley 15/2022, de 12 de Julio para la igualdad de trato y no discriminación.*



1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA.

a) *La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.*

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) *La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.*

2. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR.

a) *Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.*

b) *La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.*

3. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL.

a) *Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.*

b) *Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.*

c) *En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.*



d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

4. ACOSO DISCRIMINATORIO.

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. REPRESALIAS.

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

7. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.



8. SEGREGACIÓN ESCOLAR.

Se entiende por segregación toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos o sobre la base de cualquiera de los motivos enumerados en el artículo 2.1 de la presente ley sin una justificación objetiva y razonable.

Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI

- ✓ *Artículo 3 de la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos y las personas LGTBI*

A) DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

B) DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

C) DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.



D) ACOSO DISCRIMINATORIO: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

E) DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

G) INTERSEXUALIDAD: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

H) ORIENTACIÓN SEXUAL: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

I) IDENTIDAD SEXUAL: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

J) EXPRESIÓN DE GÉNERO: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.



K) PERSONA TRANS: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

L) FAMILIA LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

M) LGTBIFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

N) HOMOFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Ñ) BIFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) TRANSFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.



ANEXO II

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO LABORAL

PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL/PSICOLÓGICO,
SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS
SEXUALES Y/O VIOLENCIA FÍSICA.

ENTIDAD EMPLEADORA	EXCMO AYUNTAMIENTO ARCICOLLAR
DIRECCION	Pza. De España, 1 45182

I. OBJETIVO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales y acoso moral/psicológico o «mobbing» tanto en su vertiente horizontal como en su vertiente vertical o bossing (aquella ejercida desde una posición jerárquica superior o bien por miembros de la corporación municipal) y/o violencia física.

Por ello, **EL AYUNTAMIENTO DE ARCICOLLAR**, consciente de que en el entorno laboral pueden constituirse y darse situaciones de acoso, ha establecido un nivel de TOLERANCIA CERO ante este tipo de comportamientos, intentando prevenir y/ o evitar estas actitudes estableciendo un procedimiento propio, el presente protocolo, que será de aplicación, asumiendo su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.



A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y/o violencia física y la reacción del empleador frente a denuncias planteadas, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso y/o violencia física.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso y/o violencia física, por parte de alguna persona.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

En la convicción de que la cultura y valores de este Ayuntamiento están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que lo integran, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención tratamiento del acoso y/o violencia física, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras, de cualquiera de sus centros, quienes tienen el deber de cumplirlo.

Considerando que las conductas constitutivas de acoso y/ violencia física no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la organización, el Ayuntamiento se compromete a prevenir estos comportamientos y a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.



2. Los trabajadores y las trabajadoras de este Ayuntamiento tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso y/o violencia física.

A tal fin, EL AYUNTAMIENTO se compromete especialmente a:

1. Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, en relación a su personal, a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.

2. Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso y/o violencia física, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora plantilla que consideren que han sido objeto de acoso, quienes plantean una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o intervención como testigos.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

– Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia o haber testificado, asegurando que, cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.



- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
 - Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.
3. Informar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

III. DEFINICIONES.

I. Acoso sexual

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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento.

Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) El uso de gestos obscenos.
- c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.



II. 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.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes:

: El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad; el trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo; los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).

III. Chantaje sexual

Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

IV. Acoso sexual ambiental

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc.

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes:

a) Las actuaciones que tienden a marginar a la víctima, o prohibir a los compañeros hablar con la víctima;



b) actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o burlarse de la víctima u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.

V. Acoso moral /psicológico.

Aquella situación en la que se ejerce una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre la persona o personas trabajadoras, bien verticalmente, bien horizontalmente, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador o trabajadora sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.

VI. Acoso por razón de identidad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de la persona o grupo LGTBI en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

VII. Violencia física.

Se considera violencia física aquellas conductas verbales o físicas que sean amenazadoras, intimidatorias y acosadoras relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato.



Es una forma de comportamiento negativo de acción, en las relaciones entre dos o más personas, caracterizada por la agresividad, ya sea reiterada, ya sea instantánea, que produce efectos nocivos sobre la seguridad y la salud y el bienestar de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo.

IX. Ciberacoso.

Se considera igualmente acoso aquel que se produce a través de medios digitales, mediante la grabación, difusión, publicación de mensajes o imágenes reales o creados y que afecten a la intimidad, libertad o cualquier otra condición que genere un daño a la persona.

X. Conflicto laboral.

Se considera conflicto aquella situación de discrepancia, desavenencia o desacuerdo entre dos o más personas, (vertical u horizontalmente. Surge como contraposición de sus respectivos intereses, valores, intenciones o aspiraciones/expectativas cuya solución debería encontrarse mediante la negociación, la mediación o el arbitraje.

Sin embargo, estas situaciones pueden prolongarse en el tiempo, dando lugar a malestar, insatisfacción o/y otras patologías pudiendo darse el caso de que deriven en situaciones de acoso y/o violencia física.

IV. PERSONA DE REFERENCIA PARA LA INSTRUCCIÓN.

En el ámbito de aplicación del presente protocolo, la persona de referencia intervendrá tanto en el procedimiento de intervención previa como formal, pudiendo ser asistida por un profesional/consultora de externa a quién también podrá derivar la tramitación completa del procedimiento.

<p>PERSONA DE REFERENCIA</p> <p>SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO</p> <p>Email contacto: secretaria@arcicollar.com</p>
--



V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de estas.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Cuando se detecten conductas no admitidas se advertirá a la persona responsable de dicho comportamiento/conducta a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A fin de erradicar las posibles situaciones de acoso que se produzcan en el Ayuntamiento, se llevarán a cabo dos procedimientos subsidiarios.

Inicialmente, y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera previa entre las partes mediante un **procedimiento informal**.



En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará el **procedimiento formal** para poner fin a la situación de acoso indeseada.

En cualquiera de los trámites de ambos procedimientos, cualquiera de las personas intervinientes (denunciante, denunciado o testigos) podrá estar asistido/a por asesor o asesora, previa indicación a la persona instructora.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

No obstante lo anterior:

- Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.
- Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual previstos en el régimen disciplinario aplicable.
- La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan, en cuyo caso a petición del denunciante o denunciado se suspendería el procedimiento.

A continuación, se pasa a exponer el desarrollo de cada una de dichas intervenciones.



- **I. PROCEDIMIENTO INFORMAL O ABREVIADO**

La intervención previa tendrá una duración de 5 días laborables, puede resumirse en las siguientes fases:

1. Denuncia: Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, o cualquier persona que haya sido testigo de esta situación, podrá ponerlo en conocimiento de la PERSONA DE REFERENCIA .

Dicha denuncia deberá formularse por escrito, e incluirá a ser posible:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.
- Nombre y apellidos de los posibles testigos.

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciantes, como Anexo I, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar denuncia.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

2. Entrevista: La PERSONA DE REFERENCIA o en su caso la consultora o profesional designado, en un plazo de 48 horas hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiere interpuesto la denuncia, mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima, la persona denunciada y las/os posibles testigos, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas.



3. Intervención: LA PERSONA DE REFERENCIA o profesional designado intercederá entre la persona denunciante y denunciada para hacer saber a esta última que hay una serie de conductas manifestadas como indeseadas por la primera, para que, de este modo, cesen dichas conductas. Y podrá proponer algún tipo de medida.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación, pasando por tanto a la fase formal.

4. Acta: La persona instructora (persona de referencia o profesional según proceda) redactará un acta, en el plazo máximo de 5 días hábiles horas a contar desde que se formalizara la denuncia en la que manifestará lo siguiente:

- Dar por desierto el procedimiento por entender, con claridad, que no se constatan las circunstancias para que se dé el acoso.
- La conclusión de la intervención previa por acuerdo entre las partes, proponiendo, las medidas que se estimen oportunas.
- La conclusión de la intervención previa sin avenencia entre las partes e inicio de la intervención formal, adoptando las medidas cautelares que estimen oportunas por parte de la empresa.

• **II. PROCEDIMIENTO FORMAL**

Inmediatamente que finalice la intervención previa sin avenencia de las partes o bien por instarla la parte afectada, la persona instructora dará una tramitación formal a la denuncia, en la que se seguirán los siguientes pasos:

1. Entrevista: entrevistará a la persona denunciante en el plazo máximo de 3 días laborables siguientes a aquel en que se hubiere tenido conocimiento de la denuncia y, a la persona denunciada, dentro de los 3 días laborables siguientes al día en que hubiere tenido lugar la entrevista con el denunciante, informando a la persona denunciada de los hechos que se le imputan y solicitándole su versión de lo ocurrido. La entrevista no será obligatoria para ninguna de las personas implicadas siempre que hayan sido entrevistadas en el procedimiento informal previo.

Se elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.



En ambas entrevistas, se realizarán las siguientes actuaciones:

- Recabará de la persona afectada y denunciada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada y denunciada de que la información a la que tenga acceso y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso en que deban ser utilizadas en un procedimiento judicial o administrativo.
- Advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, indicándoles que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista.

2. Instrucción: Tras contrastar ambas versiones, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, o ratificar las ya adoptadas en la fase de intervención previa, si esta se diera, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

- Determinar las terceras personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.
- Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual seguirá las mismas tres directrices indicadas en el apartado anterior referente a las entrevistas a realizar a la persona afectada y denunciada. Se elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.



Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de 20 días laborables, ampliable en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

3 Informe: elaborará, en el plazo máximo de 5 días laborables –ampliados por otros 5 días más por causa justificada– desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de la misma, esto es:

- El contenido relevante de cada una de las entrevistas, tanto con la persona afectada y denunciada como con cuantas terceras personas hayan intervenido en la instrucción.
- La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.
- Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.
- Las conclusiones podrán tomar una de las siguientes direcciones:
 - El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.
 - Proponer medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrán encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora, caso de tratarse empleado, o bien dar traslado de las conclusiones a la inspección de trabajo o fiscalía, así como ayuda psicológica o médica a las personas afectadas, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente.

Si se propusiese la adopción de medidas disciplinarias, estas se impondrán conforme a lo establecido en el régimen disciplinario aplicable.

En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la persona instructora podrá proponer medidas que estime



oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona afectada a la hora de determinar dichas medidas. En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

La entidad adoptará alguna de las medidas propuestas.

En el mismo informe se podrán incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

El informe se remitirá, en un plazo máximo de 3 días hábiles a la Dirección, quien trasladará a las partes implicadas la Resolución, dando por finalizado el procedimiento.

VII. MEDIDAS A ADOPTAR.

La persona instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Instar a la empresa a tomar las medidas pertinentes para evitar la reincidencia, incluyendo medidas disciplinarias.
- Facilitar formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales.

VIII.- COORDINACIÓN EMPRESARIAL.

Para aquellos casos en que denunciante o denunciado no pertenezcan a la plantilla de la entidad, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajadora de la entidad, pero sí la persona denunciada: De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que



se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la entidad. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa/entidad implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la persona instructora. En caso de que la empresa/entidad implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa/entidad implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de la entidad , pero no la persona denunciada:

La denuncia se presentará ante la entidad por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa/entidad proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa/entidad implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y quedarán recogidas en el informe de resolución final.

En caso de que la empresa/entidad implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del



supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través del Ayuntamiento, se requerirá de la empresa/entidad implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la persona instructora. En caso de que la empresa/entidad implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución.

En caso de que la empresa/entidad implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

IX. CONFIDENCIALIDAD.

Según la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona interviniente en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencial y el año en curso. Esta numeración que se iniciará cada año natural deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos



identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la persona instructora se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Comisión de Igualdad se constituye en comisión de seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe sobre la eficacia y confidencialidad del protocolo y procederá a su adaptación si se considerara necesario.



ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA INTERNA POR ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA FÍSICA

Solicitante.

- Nombre y apellidos:
- DNI
- Teléfono de contacto:
- Correo electrónico:
- Tipo de acoso: (1)
- Testigos:
- Otros:

Datos personales de la persona afectada (Solo si es diferente del solicitante):

- Nombre y apellidos:
- NIF (solo si se conoce):
- Sexo:
- Datos profesionales de la persona afectada:
- Centro de trabajo:
- Puesto de trabajo:

Datos personales de la persona denunciada:

- Nombre y apellidos:
- NIF (solo si se conoce):
- Sexo:
- Datos profesionales de la persona denunciada:
- Centro de trabajo:
- Puesto de trabajo:

Descripción de los hechos:

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de tratamiento del Acoso, moral, sexual por razón de sexo, identidad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales y/o violencia física.

En [LUGAR], [FECHA]

[FIRMA]

(1) Acoso moral/psicológico, sexual ,por razón de sexo, identidad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales y/o violencia física.



ANEXO III.

MODELO DE COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD

INTERVINIENTES

En a [FECHA].

Don/Doña con NIF [NUMERO], en calidad de
interviniente en el procedimiento de resolución de las denuncias por acoso ,en cualquiera
de sus vertientes, y/o violencia física en el entorno laboral mediante la presente :

Me COMPROMETO A RESPETAR LA CONFIDENCIALIDAD, privacidad,
intimidad de las personas o información relativa a estas, y/ o situaciones que pudieran ser
investigadas dentro del procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por EL AYUNTAMIENTO DE
BURGUILLOS DE TOLEDO de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir
por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firma.

Don/Doña



ANEXO IV.

MODELO COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD

PERSONA DE REFERENCIA Y/O INSTRUCTOR/A

En a [FECHA].

Don/Doña con NIF habiendo sido designado PERSONA DE REFERENCIA Y /O INSTRUCTOR/A por EL AYUNTAMIENTO DE BELVÍS DE LA JARA para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, mediante la presente :

ME COMPROMETO a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso, y más concretamente a :

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por EL AYUNTAMIENTO BELVÍS DE LA JARA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firma.

Don/Doña



ANEXO III.

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. CONCLUSIONES E INDICADORES DE NECESIDAD

Se trata de una Entidad Local muy feminizada que cuenta a pesar de ello con puestos de trabajo masculinizados en infraestructuras y mantenimiento (operarias/os servicios múltiples) de acuerdo con estándares sociales.

Respecto de las retribuciones, clasificación profesional y condiciones de trabajo, destaca la falta de parámetros objetivos conocidos, cuestión que ya ha sido abordada con el inicio de los trabajos de la Relación de Puestos de Trabajo y la valoración de estos de acuerdo con su contenido.

Respecto de los procesos de acceso y promoción se siguen los criterios de igualdad, mérito y capacidad del EBEP sin que consten otros criterios adicionales con perspectiva de género. Así mismo se echa en falta formación adecuada de los equipos responsables.

La temporalidad en las relaciones laborales, si bien cuenta con un dato elevado, hay que valorarla teniendo en cuenta que el proceso de estabilización del empleo público ya ha sido abordado.

Respecto de la parcialidad es necesario realizar acciones de difusión sobre nuevas medidas legislativas de cotización a efecto de prestaciones y también hay que analizar por qué en términos sociales las mujeres observan como atractivos este tipo de puestos que pueden compatibilizar con lo que se supone también una obligación de género, que no es otra que el cuidado de la familia; lo que también debe abordarse desde medidas de sensibilización.

La formación de la plantilla es escasa o inexistente en igualdad de trato y no discriminación ni en materias sensibles de prevención de riesgos tales como el embarazo y la lactancia.

Se echan en falta medidas de mejora sobre las normas de aplicación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo en aquellas que el propio Estatuto Básico del Empleado público recoge de manera expresa su posible negociación, como es el caso de las empleadas en estado gestante. (DA 16ª).

El protocolo para la prevención del acoso existente carece de medidas dirigidas al colectivo LGTBI, por lo que habrán de ser implementadas.



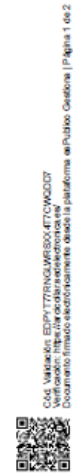
COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

El EXCMO. AYTO DE ARCICOLLAR declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra 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, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y así mismo la ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans, y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión y opinión y prohibiendo la discriminación por cualquier circunstancia personal o social. En el mismo sentido el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM), establece que *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

Por su parte, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, en su artículo 40 establece que: *“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”*.

La ley 15/2022, en un enfoque más amplio, establece en su artículo 2, *“Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón*



Cód. Verificación: EDPY177RNGLW8B04FTCWQDZ
Verificación: <https://arcicollar.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2



de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Por otro lado, le ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, su artículo 11 establece: *“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable”;* y así mismo en su artículo 55.3 recoge que *“En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans”.*

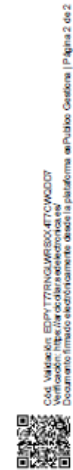
De acuerdo con lo expuesto, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este Ente Público, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como en todo lo que atañe a las políticas enfocadas a la ciudadanía, asumimos el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, atendiendo no solo a la discriminación directa o indirecta, sino también a la discriminación por asociación, por error y aquella discriminación múltiple e intersectorial.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y través de la implantación del I PLAN DE IGUALDAD arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y no discriminación en el EXCMO. AYTO DE ARCICOLLAR y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y los Sindicatos Mayoritarios (UGT, CSIF Y CCOO) no sólo en el proceso de negociación colectiva del diagnóstico de situación y desarrollo del conjunto de medidas que conforman el plan de igualdad, sino también en todo el proceso de desarrollo y evaluación de éste.

LA ALCALDESA

Fdo.: M^a del Carmen Sierra Pinilla





COMPROMISO DE LA PARTE SOCIAL CON EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARCICOLLAR

Los Sindicatos más representativos de la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha, CCOO CSIF Y UGT, en administración pública, manifiestan su más absoluto compromiso con el AYUNTAMIENTO DE ARCICOLLAR respecto de su participación e implicación en el desarrollo, negociación e implementación, así como la evaluación, del Plan de Igualdad de la Entidad Local referenciada y del Protocolo de Acoso Laboral.

Nuestras organizaciones muestran dentro de sus principios básicos un claro afán por la consecución del desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y así mismo para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Para la consecución de una sociedad más justa, estos principios básicos han de desarrollarse en todos los centros de trabajo, públicos y privados, a través de la implementación de objetivos y medidas tendentes a garantizar la igualdad efectiva y la no discriminación de todas las personas trabajadoras, así como la prevención de las conductas de acoso laboral, moral, sexual y/o por razón de sexo.

Defendemos con ello los derechos reconocidos por nuestra Carta Magna en su artículo 1.1 que establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica en el Ayuntamiento a través del desarrollo y estudio de la situación actual, que dará lugar al diagnóstico de situación, el cual arrojará las necesidades, objetivos y medidas necesarias a desarrollar por parte de la entidad con el fin de conseguir la igualdad real.

Fdo.: CC.OO

PAREDES
CABEZA MARIA
DEL CARMEN
20258329C

Permito digitalmente por
PAREDES CABEZA MARIA
DEL CARMEN
20258329C
Fecha: 2024.10.31
19:44:47 +01'00'

Fdo.: CSIF

CALVO
LEJARRAGA, ANA
(AUTENTICACIÓN)

digitalmente por CALVO LEJARRAGA,
ANA (AUTENTICACIÓN)
Fecha: 2024.10.31 19:47:01 +01'00'

Fdo.: UGT

NAVAS
GARCIA
JESUS -
05672940J

Firmado
digitalmente por
NAVAS GARCIA
JESUS - 05672940J
Fecha: 2024.10.31
07:22:42 +01'00'

