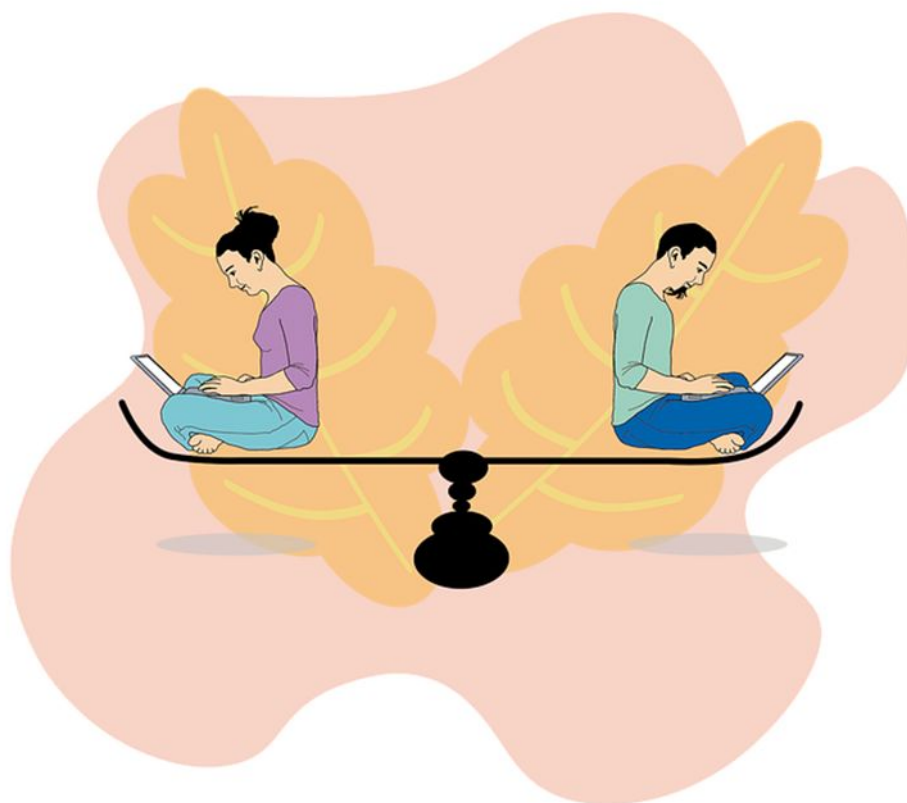




I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MENASALBAS





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. DIAGNÓSTICO 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 **PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MENASALBAS**

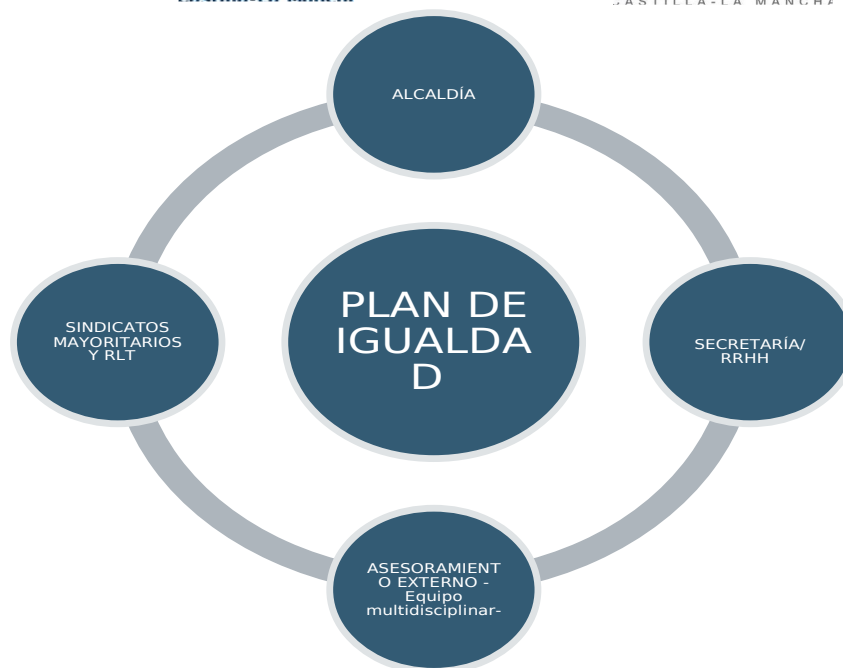
El Plan de Igualdad da respuesta a las obligaciones normativas a las que hace referencia tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, como el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo que lo modifica, así como la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad 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 los trabajadores y de la colaboración de otros departamentos del Ayuntamiento y de agentes externos:

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





- 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 los trabajadores 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, técnicos en prevención de la violencia de género, graduados/as sociales, orientadores/as laborales y abogadas/os), durante todo el proceso.

- Elaboración del Diagnóstico de Situación**, mediante la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, con la

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





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 de para la prevención del acoso laboral, moral, 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 , 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.





Ámbito internacional. -

- **Declaración 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





Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

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

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

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*

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





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

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





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





Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

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 MENASALBAS independientemente del tipo de relación contractual y de las circunstancias personales y /o profesionales.

Ámbito Temporal y vigencia: El presente plan entrará en vigor desde el día de su aprobación y extenderá sus efectos hasta el 30 de noviembre de 2027, periodo en el cual deberán alcanzarse los objetivos incluidos en él, mediante las medias contempladas. Las partes se comprometen a abrir las negociaciones tendentes a alcanzar un nuevo acuerdo de Plan de Igualdad a partir de dicha fecha, sin necesidad de denuncia expresa, y prorrogándose el presente Plan en tanto en cuanto no se haya acordado uno nuevo.

E. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN. -

El Ayuntamiento 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

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

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 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Determinación de procesos de promoción interna vertical y carrera horizontal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DEPART. ENCARGADO | MEDIDAS | INDICADORES | PERMANENTE | 2023 | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | 2027 | | | | HERRAMIENTA RECOGIDA DE DATOS | |
| | | | | 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. | 1º Trim. | 2º Trim. | 3º Trim. | | 4º Trim. |
| ALCALDÍA, CONCEJALÍA MUJER, SECRETARÍA-RRHH | Medida 1. Acciones de Sensibilización en posibilidades de acceso a los puestos de trabajo socialmente masculinizados y/o feminizados y sobre el sesgo de género en los trabajos a tiempo parcial y/o temporal. | Número de acciones de sensibilización realizadas/asistentes | | | | | | | | | | | | | | | | | | INFORME DE CONCEJALÍA DE MUJER | |
| | Medida 2. 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 de los Equipos responsables de las ofertas de empleo público durante la vigencia del plan y de los tribunales calificadoros. //Número de acciones de formaciones realizadas en igualdad y violencia de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | INFORME SECRETARÍA SOBRE COMPOSICIÓN EQUIPOS DE TRABAJO OEP Y TRIBUNALES CALIFICADORES DESIGNADOS. INFORME DE CONCEJALÍA DE LA MUJER |
| | Medida 3, Carrera Vertical | Negociación Colectiva de procedimientos P.I. dentro de la OEP | | | | | | | | | | | | | | | | | | ACTA MGNU OEP | |
| | Medida 4, Carrera horizontal | Negociación Colectiva de procedimiento de carrera horizontal | | | | | | | | | | | | | | | | | | PROCEDIMIENTO DE CARRERA PROFESIONAL APROBADO | |

Cód. Validación: 3HH24C45PETOXN16NHJ5FKL6J
 Verificación: https://menasalbas.sedelectronica.es/
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 106





OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 2

CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO A

Clasificación profesional objetiva

OBJETIVO B

Condiciones de trabajo objetivas

| DEPART. ENCARGADO | MEDIDAS | INDICADORES | PERMANENTE | 2023 | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | HERRAMIENTA RECOGIDA DE DATOS |
|------------------------------|--|---|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| | | | | 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. | 1º Trim. | 2º Trim. | 3º Trim. | 4º Trim. | |
| ALCALDÍA - SECRETARÍA - RRHH | Medida 5. Establecimiento de una clasificación profesional objetiva, de acuerdo a las funciones del puesto y requerimientos académicos. | Negociación y Aprobación de la RPT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | RPT |
| | Medida 6. Descripción el contenido de los puestos de manera objetiva mediante una valoración de los mismos. | Negociación y Aprobación de la Valoración de puestos dentro de la RPT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Cód. Validación: 3HH24C45PFTOXN16NHJ5FKL6J
Verificación: <https://menasalbas.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona





OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 3 POLITICA SALARIAL

OBJETIVO A

(Identidad y objetividad de la estructura retributiva para todo el personal (laboral y funcionario)

| DEPART. ENCARGADO | MEDIDAS | INDICADORES | PERMANENTE | 2023 | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | HERRAMIENTA RECOGIDA DE DATOS |
|---------------------------|---|------------------------------------|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| | | | | 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. | 1º Trim. | 2º Trim. | 3º Trim. | 4º Trim. | |
| ALCALDIA, SECRETARIA-RRHH | Medida 7. Establecer una política salarial objetiva de acuerdo al contenido y funciones del puesto | Negociación y aprobación de la RPT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | RPT |

Cód. Validación: 3HH24C45PFTOXNIT6NHJ5FKL6J
 Verificación: <https://menasalbas.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 106





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, según DA décimosexta del mismo

| DEPART. ENCARGADO | MEDIDAS | INDICADORES | PERMANENTE | 2023 | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | HERRAMIENTA RECOGIDA DE DATOS |
|--|---|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| | | | | 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. | 1º Trim. | 2º Trim. | 3º Trim. | 4º Trim. | |
| ALCALDÍA, SECRETARÍA-RRHH, CONCEJALÍA DE MUJER | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | INFORME CONCEJALÍA DE MUJER |

Cód. Validación: 3HH24C45PFTOXN16NHJ5FKL6J
 Verificación: <https://menasalbas.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 106





OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 5

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO A

Sensibilización en pri 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 | 2023 | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | HERRAMIENTA RECOGIDA DE DATOS |
|--|---|--|---------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| | | | | 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. | 1º Trim. | 2º Trim. | 3º Trim. | 4º Trim. | |
| ALCALDÍA, CONCEJALÍA DE MUJER, SECRETARÍA-RRHH | Medida 9. Formación/ información en pri sobre riesgos del embarazo y la lactancia. | Número de acciones de formación realizadas/asistentes./Número de acciones de sensibilización realizadas/asistentes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | INFORME SERVICIO PREVENCIÓN |
| | Medida 10. Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género | Informe de Evaluación Servicio de Prevención | INICIAL Y PERMANENTE SEGUN LPRL | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Cód. Validación: 3HH24C45PFTOXN16NHJ5FKL6J
 Verificación: <https://menasalbas.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 106





| 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 | 2023 | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | HERRAMIENTA RECOGIDA DE DATOS |
| | | | | 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. | 1º Trim. | 2º Trim. | 3º Trim. | 4º Trim. | |
| ALCALDÍA, CONCEJALÍA MUJER, SECRETARÍA-RRHH | Medida 11. Establecimiento en las bolsas de empleo temporal flexibilizan el acceso a las mismas para las víctimas de violencia de género | Número de bolsas con medidas implantadas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | INFORME SECRETARÍA |
| | Medida 12. Sensibilización e información sobre violencia de género a toda la plantilla | Número de acciones de sensibilización realizadas/asistentes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | INFORME CONCEJALÍA DE MUJER |

Cód. Validación: 3HH24C45PFTOXTNIT6NHJ5FKL6J
 Verificación: <https://menasalbas.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico





OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 7

INFRA - REPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO A

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

| DEPART. ENCARGADO | MEDIDAS | INDICADORES | PERMANENTE | 2023 | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | 2027 | | | | HERRAMIENTA RECOGIDA DE DATOS |
|-------------------|---------|-------------|------------|--|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| | | | | 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. | 1º Trim. | 2º Trim. | 3º Trim. | 4º Trim. | |
| | | | | ALCALDÍA, CONCEJALÍA DE MUJER, SECRETARÍA - RRHH | MEDIDA YA CONTEMPLADA EN EL AREA 1: Medida 1. Acciones de Sensibilización en posibilidades de acceso a los puestos de trabajo socialmente masculinizados y/o feminizados | Número de acciones de sensibilización realizadas/asistentes | | | | | | | | | | | | | | | |

Cód. Validación: 3HH24C45PFTOXNIT6NHJ5FKL6J
 Verificación: <https://menasalbas.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 106





OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 8
PREVENCIÓN DEL ACOSO

OBJETIVO A

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 RECOGIDA DE DATOS |
|---|--|---|-----------|---|
| ALCALDÍA, CONCEJALÍA DE MUJER, SECRETARÍA - RRRHH | Medida 13. Aprobación y difusión del Protocolo de Acoso dentro del plan de igualdad | Aprobación en Pleno / Número de ejemplares entregados | | ACTA DE PLENO/ INFORME CONCEJALÍA MUJER |
| | Medida 14. Creación y difusión del Glosario de Términos dentro del plan de igualdad | Aprobación en Pleno / Número de ejemplares entregados | | ACTA DE PLENO/ INFORME CONCEJALÍA MUJER |

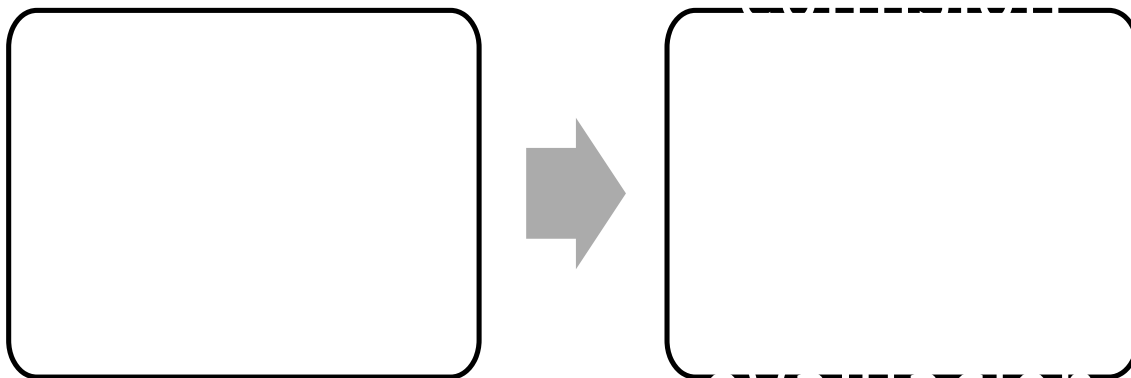
Cód. Validación: 3HH24C45PFTOXNT6NHJ5FKL6J
Verificación: <https://menasalbas.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 106





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



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

En la evaluación se realizará un análisis crítico de las actividades y resultados, analizando los métodos utilizados, la validez de los objetivos, los recursos, etc.

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.

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





Firmar cuantos documentos sean necesarios en representación de la Comisión.

Serán funciones de la secretaría:

Auxiliar a la presidencia en cualquiera de sus funciones.

Redactar el acta de las reuniones.

Firmar junto con la presidencia cuantos documentos sean necesarios en nombre de la Comisión.

Reuniones:

La comisión se reunirá con carácter obligatorio y ordinario 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 plasmarán 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 las 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.

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





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_ILO_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

- ✓ Convenio 111.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?>

[p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111](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

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





Castilla-La Mancha



✓ 100 palabras para la igualdad.

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

PDF: ES.

I. ANEXOS.

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





ANEXO I

GLOSARIO DE TÉRMINOS

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





“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. nº C 157, de 27/06/1990).

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

ATENCIÓN A 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 nº L 123.

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





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 nº 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. nº L 039 de 14/02/1976), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del consejo, de 19 de diciembre de*





Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

1978, D.O. nº 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. nº 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. nº 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. nº L 348 de 28/11/1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº 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. nº L 039 de 14/02/1976).

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Véase "Acción positiva".

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

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

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

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 ATIPICO: 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 nº 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. nº 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: nº L 348 de 28.11.1992)*

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





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 nº 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 PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES

AYUNTAMIENTO DE MENASALBAS

JUSTIFICACIÓN

El procedimiento de actuación frente al acoso formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (Anexo Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- o a) Declaración de principios, definición de acoso moral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- o b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- o c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

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

- o a) Prevención y sensibilización del acoso información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- o b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- o c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.





- o d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso.
- o e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- o f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

I. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, 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 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)

Por ello, y dado que en el Ayuntamiento no existía un procedimiento propio para prevenir y actuar contra los diferentes acosos, el presente protocolo será de aplicación, asumiendo la Entidad Local 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 la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, 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.
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, por parte de alguna persona.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





En la convicción de que la cultura y valores del Ayuntamiento están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la empresa, 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 sexual y/o por razón de sexo, 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 del Ayuntamiento , de cualquiera de sus centros, quienes tienen el deber de cumplirlo.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 se establece lo siguiente:

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

En este Ayuntamiento consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las trabajadoras y los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





conjunto de la empresa. Por ello, el Ayuntamiento se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso 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.

A tal fin, 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 al personal que trabaja en el Ayuntamiento, 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, 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 de acoso 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.

El presente protocolo se incorporará, como anexo, al Plan de Igualdad firmado en el Ayuntamiento.

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 asocian 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

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.

IV. ÓRGANO INSTRUCTOR.

En el ámbito de aplicación del presente protocolo, la Comisión Instructora intervendrá tanto en el procedimiento de intervención previa como formal, y **se constituirá una Comisión por cada denuncia interpuesta con carácter de urgentísimo**, estando compuesta la misma por dos miembros designados por la entidad y dos personas designadas por los Sindicatos Mayoritarios o la RLT de existir en número suficiente (estos cuatro miembros tendrá las funciones de asesores) y además de por un funcionario de carrera de la Entidad Local que será el instructor.

- Instructor/a: llevar a cabo la tramitación administrativa del expediente y su custodia, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe de su contenido, supervisar todas las actuaciones y, en su caso, elaborar el informe de conclusiones.

- Asesor/a: asesorar tanto al Instructor/a como al resto de la Comisión. Dicho cargo deberá recaer en una persona con conocimiento y experiencia en la materia.





Cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora podrá ir acompañado de un asesor o asesora externo.

En ningún caso podrán ser miembro integrante de la Comisión Instructora las personas relacionadas con el denunciante o el denunciado, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, así como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de cualquiera de ellos y, especialmente, aquellas que pertenezcan al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación de acoso.

Tampoco podrán formar parte de la Comisión instructora miembros de las organizaciones políticas o sindicales cuando el denunciante o el denunciado sea un miembro electo del Ayuntamiento o de la representación unitaria de los trabajadores, garantizando así la imparcialidad. En estos casos, habrá de recurrirse a personal funcional de ésta u otra administración para la cobertura de dichos puestos.

Para que la Comisión Instructora esté válidamente constituida será necesario que concurren todos sus miembros. Estando válidamente constituida, se entenderá que los acuerdos están válidamente adoptados cuando cuenten con el voto favorable de la mayoría de los miembros.

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. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). 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 las mismas.
 - 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 en un determinado área o equipo de trabajo, la corporación se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, 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. La representación legal o sindical de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la corporación cualquier conducta no admitida.

La corporación mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

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. Los gastos originados por la Instrucción serán a cargo de la entidad local.

En cualquiera de los trámites de ambos procedimientos, cualquiera de las personas intervinientes (denunciante, denunciado o testigos) podrá estar asistido/a por la RLT o sindicatos mayoritarios, o persona de confianza o asesor o asesora, previa indicación a la corporación con una antelación de 3 días hábiles.

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





Castilla-La Mancha



responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

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 Dirección de Recursos Humanos (en adelante, «RRHH») Del Ayuntamiento, bien directamente o a través de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o sindicatos mayoritarios, la cual dará traslado inmediatamente a RRHH. En caso de que se presente directamente a RRHH, estos lo comunicarán también, con carácter inmediato, a la RLT o sindicatos mayoritarios.

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 Comisión Instructora, 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 Comisión Instructora 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 Comisión Instructora 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, a la Dirección de la Empresa, 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 Comisión Instructora dará una tramitación formal a la denuncia, en la que se seguirán los siguientes pasos:

1. Entrevista: La Comisión Instructora 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. La Comisión Instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.

En ambas entrevistas, la Comisión Instructora:

- 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 la Comisión Instructora y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso en que deban ser utilizadas por el Ayuntamiento en un procedimiento judicial o administrativo.
- Advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, tanto por su parte como por la Comisión Instructora, 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, la Comisión Instructora, 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 la Comisión Instructora seguirá las mismas tres directrices indicadas en el apartado anterior





referente a las entrevistas a realizar a la persona afectada y denunciada. La Comisión Instructora 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 por la Comisión Instructora 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: La Comisión Instructora elaborará, en el plazo máximo de 5 días laborables -ampliables 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 de la Comisión Instructora 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 del Ayuntamiento, o bien dar traslado de las conclusiones a la fiscalía y/o inspección de trabajo para los casos en que se trate de integrantes de la Corporación Local, así como ayuda psicológica o médica a las personas afectadas, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente.

Si se propusiese a la Corporación la adopción de medidas disciplinarias, esta impondrá las que puedan corresponder 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 Comisión 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 Corporación 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 Corporación, que la trasladará a las partes implicadas de la Resolución, dando por finalizado el procedimiento.

VII. MEDIDAS A ADOPTAR.

El órgano de instrucción 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 Corporación 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 del Ayuntamiento
- Evaluación de riesgos psicosociales.

VIII.- COORDINACIÓN EMPRESARIAL.

Para aquellos casos en que denunciante o denunciado no pertenezcan a la plantilla del Ayuntamiento, 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 del Ayuntamiento, 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 del Ayuntamiento. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida.

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

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 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 del Ayuntamiento, pero no la persona denunciada: La denuncia se presentará ante el Ayuntamiento por el procedimiento descrito en este protocolo.





Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa 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 serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa 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 implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa 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 en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada 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 Comisión se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.

X. Seguimiento y evaluación del protocolo.

La Comisión de Igualdad se constituye en comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el 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, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.





2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

MODELO DE DENUNCIA INTERNA

POR ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES (1)

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.

En [LUGAR], [FECHA]

[FIRMA]

ANEXO III.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EXCMO AYUNTAMIENTO DE MENASALBAS





/

INDICE

BLOQUE I. ESTUDIO Y ANALISIS DE DATOS

0. INTRODUCCIÓN

1.CONDICIONES GENERALES.

2. PRPOCESOS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

3.CONDICIONES LABORALES.

3.a. Evaluación de puestos.

3.b. Condiciones de contratación.

4. REGISTRO SALARIAL.





5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

7. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

8. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, MORAL, SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO.

10. OTROS DATOS DE INTERÉS.

10.a imagen y lenguaje no sexista

10.b Cuestionarios de opinión.

BLOQUE II

CONCLUSIONES

BLOQUE I

ESTUDIO Y ANÁLISIS DE DATOS

INTRODUCCIÓN.-

De conformidad con lo establecido en el RD 901/2020, de 13 de Octubre ,por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se ha realizado el siguiente diagnóstico de situación en materia de igualdad de género en el AYUNTAMIENTO DE MENSALBAS. Los datos y antecedentes que han servido de base para la realización del presente diagnóstico y auditoría retributiva incluida en el mismo , han sido los proporcionados por la Entidad Local-





El diagnóstico se ha realizado por empresa consultora al efecto, previo mandato de la COMISIÓN DE IGUALDAD, en su acto de constitución de fecha 22/09/2023, a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en materia de plantilla, acceso y selección, contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, comunicación, conciliación personal, familiar y laboral, salud laboral, acoso y discriminación, y protección de las víctimas de violencia de género.

Periodo de estudio. -

En Mayo de 2023 se inició la recogida de datos para la elaboración del pre diagnóstico de situación inicial, siendo el 25/09/2023 de dicho año la fecha fin de recogida de toda la información, que concluye con un análisis completo de datos y la elaboración del diagnóstico definitivo.

En esta fase, igualmente se ha recogido el compromiso de Alcaldía para la elaboración del Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

Con fecha 04/10/2023 se finaliza la elaboración del diagnóstico de situación del AYUNTAMIENTO DE MENASALBAS para su sometimiento a valoración y debate en el seno de la Comisión de Igualdad.

Fuentes consultadas.-

Se han analizado las normas laborales y administrativas de aplicación a las relaciones laborales de la entidad local, el registro retributivo, informes del departamento de Administración General que incluye la gestión de los recursos humanos, cuestionarios de personal y cuestionarios de dirección y así mismo consultas al Instituto Nacional de Estadística.

Los datos analizados corresponden al año 2022 a excepción de los que señalan otro periodo diferente.

Situación.-

Áreas de representación.

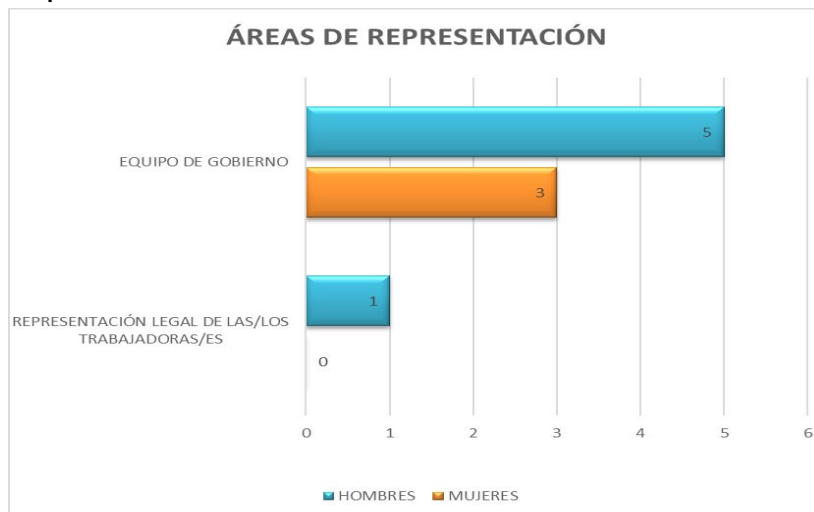
I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





El equipo de gobierno de la Entidad Local, encabezado por la Alcaldesa, está compuesto por 3 mujeres y 5 hombres . Cuenta con Concejalía de **Bienestar Social y de la Mujer**. Dicha Concejalía, que cuenta con el compromiso de Alcaldía, está dirigida por una mujer.

Respecto de la Representación Legal de los trabajadores, existe un único representante .



Es necesario destacar, que en fecha 2 de mayo de 2023 se firma por Alcaldía el compromiso con de la Administración local con la igualdad de trato y no discriminación, que ha culminado con la puesta en marcha de los trabajos para la realización del I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MENASALBAS, que se inicia con la elaboración del presente diagnóstico de situación.





COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

El EXCMO. AYTO DE MENASALBAS 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 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, si no 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 MENASALBAS 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, 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.

Fdo. Marina García Díaz-Palacios
Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Menasalbas



Por otro lado, las organizaciones sindicales más representativas del sector suscribieron en mayo de 2023 su compromiso con la entidad para participar en la implantación y desarrollo del I plan de igualdad del Ayuntamiento.

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





**COMPROMISO DE LA PARTE SOCIAL
CON EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MENASALBAS**

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 MENASALBAS 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.

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.: CCOO

ROMERO
CANO ANA
ISABEL -
04200391Q

Fdo.: CSIF

CALVO
LEJARRAGA, ANA
(AUTENTICACIO
N)

Firmado digitalmente
por CALVO
LEJARRAGA, ANA
(AUTENTICACIÓN)
Fecha: 2023.05.03
10:36:46 +02'00'

Fdo.: UGT

NAVAS
GARCIA
JESUS -
05672940J

Firmado
digitalmente por
NAVAS GARCIA
JESUS - 05672940J
Fecha: 2023.05.02
17:21:40 +02'00'

Gestión organizativa y del empleo en materia de igualdad de trato.

Existe, como se indicaba al inicio de este diagnóstico, un claro compromiso del equipo de gobierno y así mismo de la representación unitaria y sindicatos más representativos de CCAA con la igualdad de trato entre hombres y mujeres, que necesita encauzarse a través del plan de igualdad que se pretende negociar.

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





Respecto de la entidad, ésta cuenta con Concejalía del área de Hacienda , Bienestar Social y Mujer que cuenta con partida presupuestaria propia.

Respecto de las normas de aplicación, no existen normas colectivas , Acuerdo Marco o Convenio Colectivo, por lo que las relaciones laborales y funcionariales se encauzan a través de las normas básicas de aplicación y las condiciones mínimas recogidas en éstas.

NOTAS PREVIAS AL ANÁLISIS :

Los datos numéricos contemplados en el estudio devienen del registro retributivo del año 2022 a lo que se ha añadido el personal funcionario, de manera que cada registro se corresponde a un contrato realizado con independencia de que el mismo haya recaído en una misma persona.

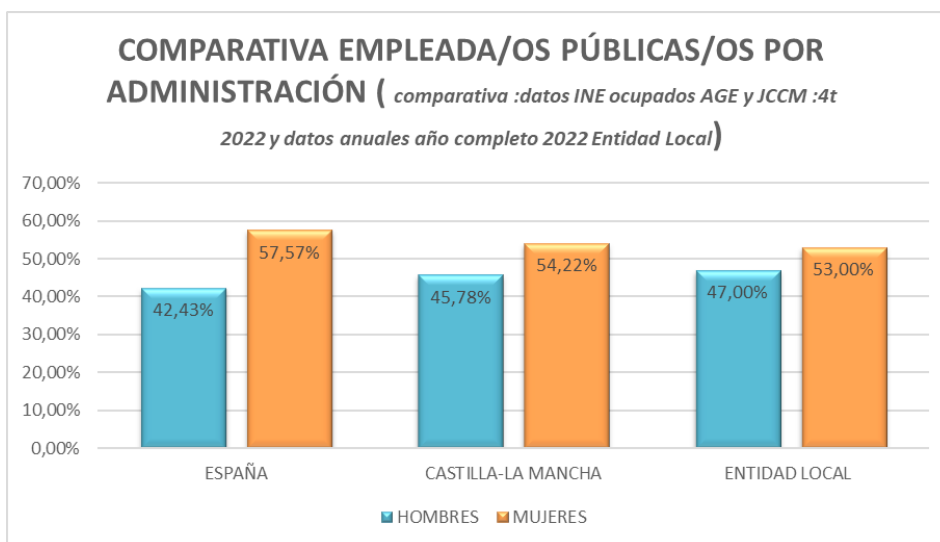
1. CONDICIONES GENERALES

La **composición numérica** del personal hace del Ayuntamiento una entidad feminizada en términos globales, con un total de 86 personas , de los cuales 46 son mujeres y 40 son hombres, suponiendo el 53% y 47% respectivamente.

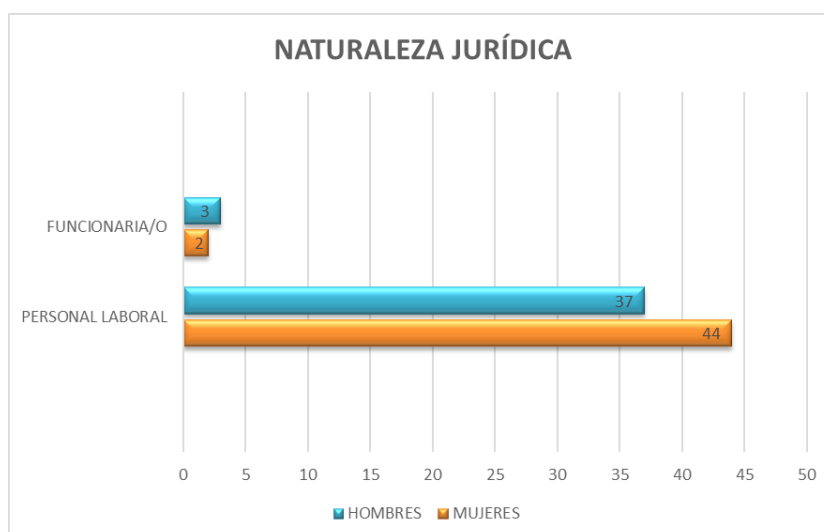




La **distribución porcentual** de hombres y mujeres del Ayuntamiento es muy similar a la de otras administraciones públicas comparables, siendo que la Administración viene siendo un sector feminizado sensiblemente.

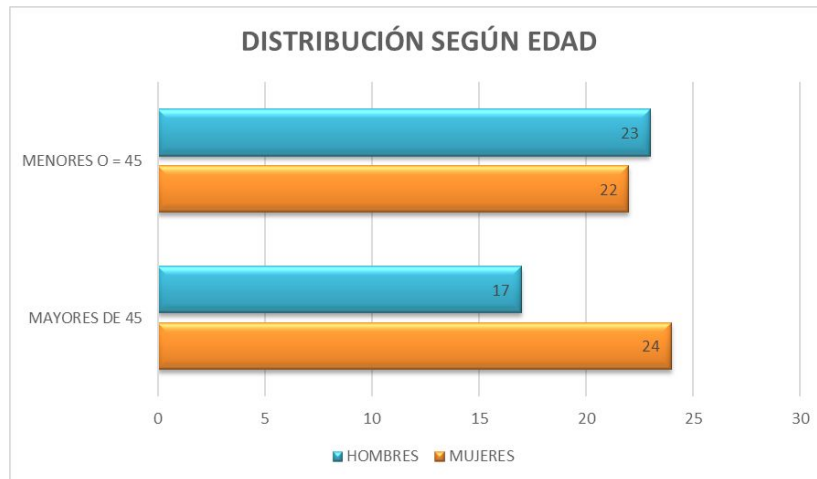


Respecto de la **naturaleza jurídica** del personal de la entidad, destaca la aplastante mayoría del personal laboral, con ligera superioridad numérica para las mujeres en concordancia con los datos absolutos. En el personal funcionario , dado el escaso dato numérico no pueden sacarse conclusiones reseñables.





En cuanto a la **edad** del colectivo al servicio de la entidad local, esta es en su mayoría menor o igual a 45 años, aunque las diferencias entre colectivos no arroja dato determinante.



Antecedentes normativos de las relaciones laborales.

Las relaciones laborales de la Entidad Local se rigen por el Estatuto de los trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado público, para personal laboral y personal funcionario respectivamente, sin que existan normas colectivas tales como acuerdo marco y/o convenio colectivo.

Tampoco se cuenta, como se indicará en el apartado correspondiente con protocolo de acoso moral, laboral, sexual y/o por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

2. PROCESOS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN.

Conviene destacar con carácter previo al análisis, que no existen normas colectivas que desarrollen las materias de





selección, promoción y formación profesional, debiéndose estar por tanto a lo dispuesto en esta materia en la Ley 4/2011 de empleo público de Castilla La Mancha y el Estatuto Básico del Empleado Público, así como en lo que proceda el Estatuto de los Trabajadores respecto del personal laboral.

El sistema de acceso al empleo se encauza a través de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante pruebas teóricas y / o prácticas y valoración de méritos, evitándose las preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata sin que se utilice la entrevista personal en ningún caso, salvo en las ofertas de empleo públicas de fomento del empleo donde se utilizan criterios personales tales como cargas familiares, prestaciones, duración de la situación de desempleo, relacionados con las políticas activas de empleo que vienen desarrolladas por las distintas Administraciones.

Las personas responsables del desarrollo de las ofertas de empleo público se procuran con composición mixta de hombres y mujeres sin que conste formación en igualdad de trato.

No existen diferencias en el número de candidaturas presentadas por hombres y mujeres. Del mismo modo tampoco existen diferencias en la dificultad de superación de las pruebas.

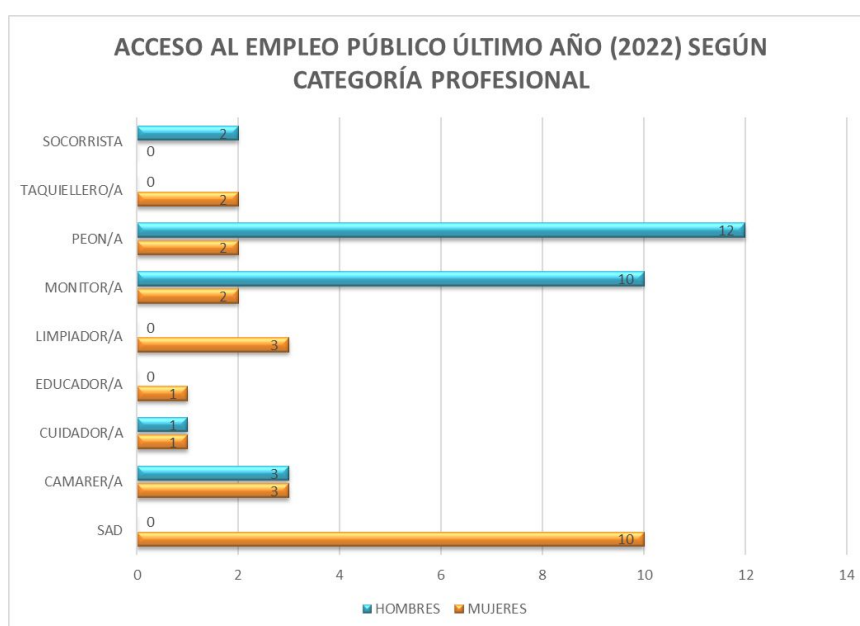
Los canales de comunicación utilizados por la entidad local para ofertar el empleo son la web, el BOP de Toledo, la comunicación interna mediante tablón de anuncios y similares, procurando que la información llegue por igual a hombres y mujeres del personal y de la sociedad en general a la que van dirigidas.





El acceso al empleo público durante el año 2022 se focaliza principalmente en la categoría profesional de peón/a, destacando el acceso de hombres en esta profesión (masculinizada socialmente). Así mismo destaca numéricamente la categoría de monitor/a donde igualmente son ellos más numerosos.

En el caso de las mujeres destacan los puestos de limpieza y de auxiliares de ayuda a domicilio, así como de taquillera/o, profesiones igualmente estandarizadas socialmente en cuanto a género.

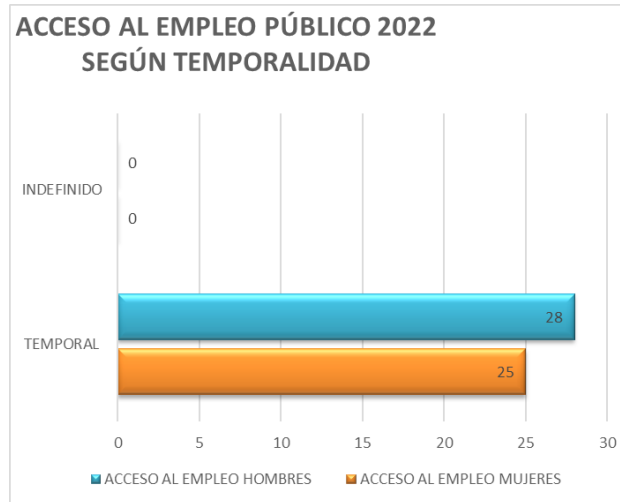


En este punto es importante reseñar que el acceso al empleo durante este año ha sido en todos los casos de carácter temporal, incentivado por las políticas públicas de planes de empleo.





Castilla-La Mancha



Respecto de la **promoción profesional**, el sistema dentro de la entidad se regiría, de existir, por las normas básicas de aplicación, de igualdad, mérito y capacidad, no existiendo procedimiento desarrollado al efecto.

No constan precedentes de procedimientos realizados con anterioridad, ni equipos creados para su desarrollo.

En materia de formación, la política de la entidad es facilitar que todas las personas tengan acceso a la formación para su promoción profesional, procurando que se realicen dentro de la jornada laboral.

Es necesario indicar que las acciones de formación que se realizan por los empleados y empleadas en la entidad devienen de otras administraciones públicas o institutos, tales como La Excm. Diputación Provincial, Federación Española de Municipios, INAP, entre otros, en los que se inscribe de manera individual cada persona interesada.

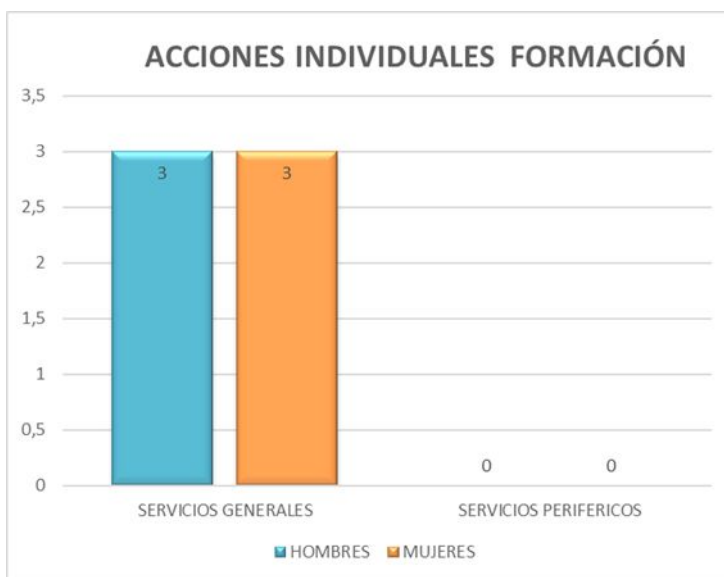
Respecto de las materias más demandadas nos encontramos con que el personal relacionado con la administración realiza más acciones formativas a título individual, mientras que el personal de servicios periféricos realiza acciones colectivas de formación - dirigidas a la totalidad de la plantilla- tales como prevención de riesgos





laborales y protección de datos, que igualmente son realizadas por el personal de administración.

Respecto de acciones individuales, constan el mismo número de mujeres que hombres en 2022, cuya temática como se indicaba estaba relacionada con la administración y que han sido cursadas únicamente por personal de los servicios generales.



Se encuentra diferencia entre las acciones dirigidas a la totalidad de la plantilla y la referida a aquellas contrataciones encuadradas dentro de los planes de fomento del empleo , siendo que estos últimos únicamente reciben la referida a la prevención de riesgos relacionadas con los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

| ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A TODA LA PLANTILLA | ACCIONES DIRIGIDAS A TRABAJADORAS/ES DE ACCIONES DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO |
|---|--|
| PROTECCIÓN DE DATOS | |
| PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES NIVEL BÁSICO | |
| FORMACIÓN PRL DEL PUESTO DE TRABAJO | FORMACIÓN PRL DEL PUESTO DE TRABAJO |





No existe formación en igualdad para los equipos técnicos de los distintos departamentos ni para la plantilla en general.

No existe un registro articulado para el seguimiento de las acciones de formación desarrolladas.

3. CONDICIONES LABORALES.

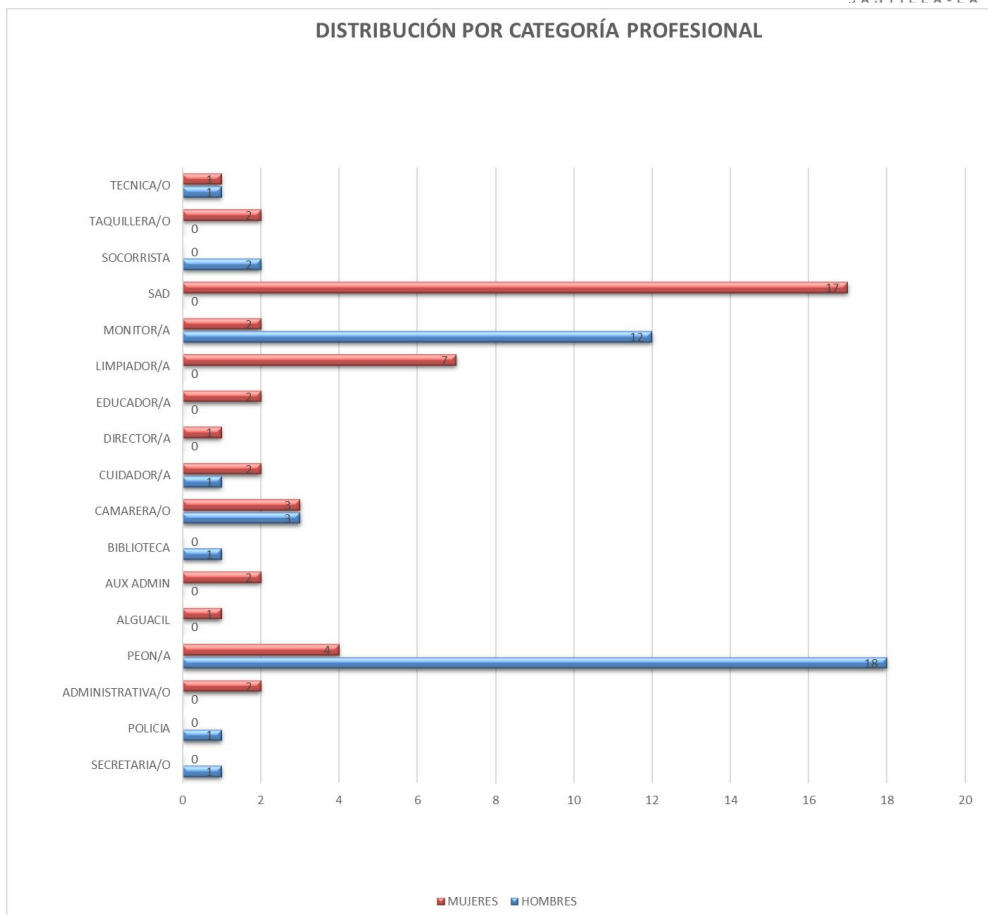
3.a EVALUACIÓN DE PUESTOS (Clasificación profesional)

La evaluación de los puestos de trabajo se ha realizado conforme a la clasificación profesional existente en la entidad local, destacando la inexistencia de Relación de Puestos de Trabajo, documento obligado para la administración pública, dirigido a la ordenación de los recursos humanos.

Así mismo dado que no cuentan con normas colectivas, no han podido desarrollarse las normas de aplicación respecto de la clasificación profesional del personal laboral, habiéndose optado por realizar un análisis por categorías profesionales al no haber sido encuadrado en grupos similares el personal laboral y funcionario.

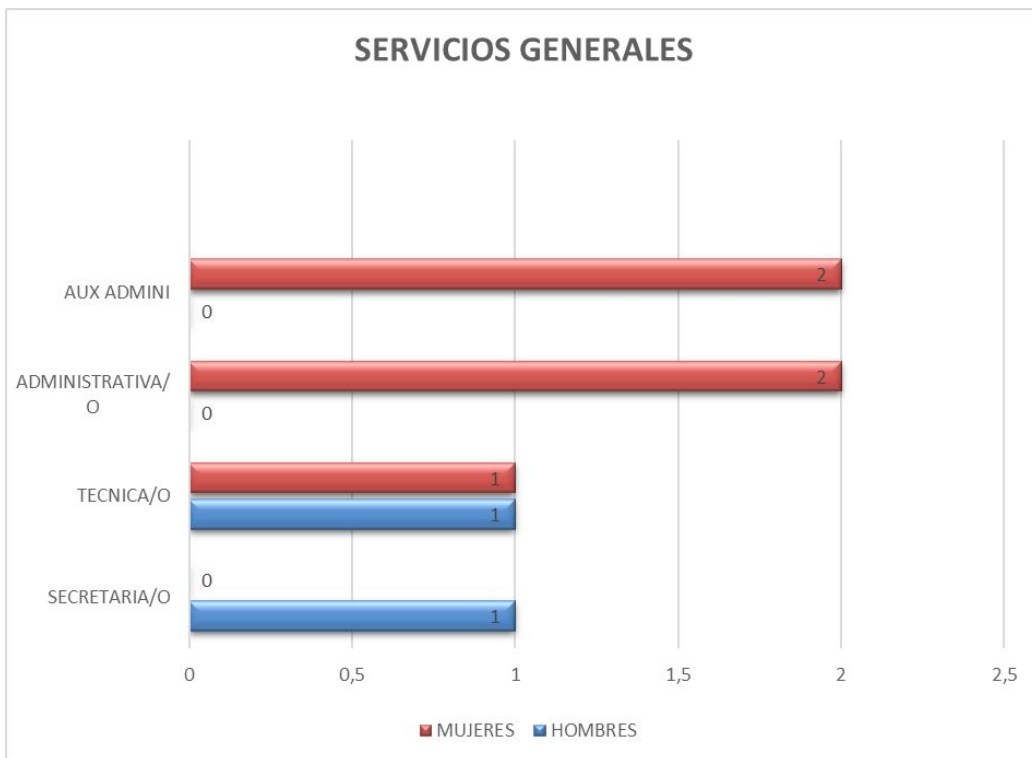
Por categorías , destacan las mujeres en categorías socialmente feminizadas, tales como el servicio de ayuda a domicilio (SAD), educador/a, cuidador/a y personal de limpieza, siendo que los hombres destacan en los puestos d trabajo tales como peón/a, socorrista y monitor/a.





Por servicios, se observa un mayor número de trabajadores y trabajadoras en servicios periféricos en clara correspondencia con la naturaleza del personal laboral mayoritaria en la entidad local.



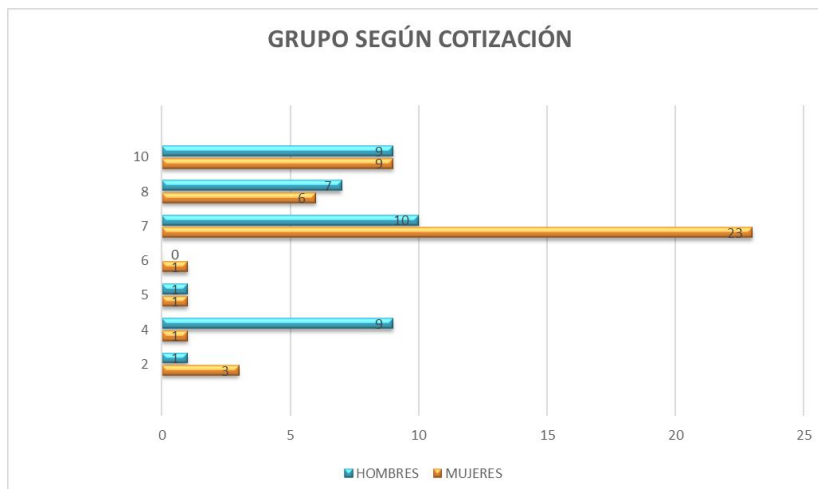


Respecto del personal laboral, este se clasifica, además de por categorías profesionales, por grupo de cotización,





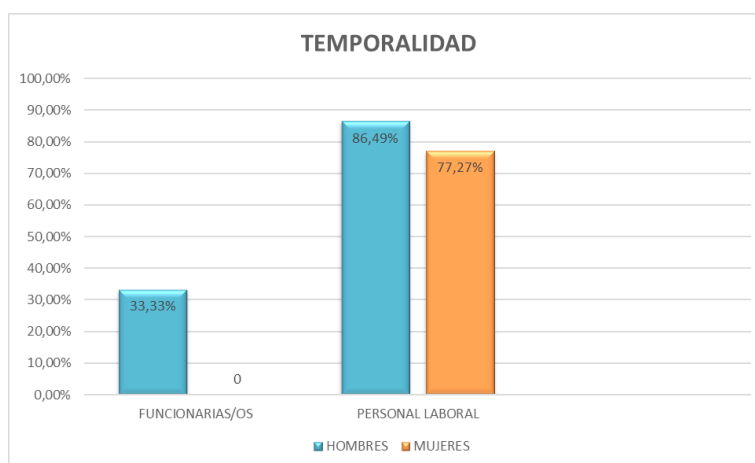
destacando las mujeres en los clasificados como 7, donde se incluye la categoría de peón/a y SAD.



Respecto de los hombres , destacan en el grupo 4, donde se encuentran las monitoras/es.

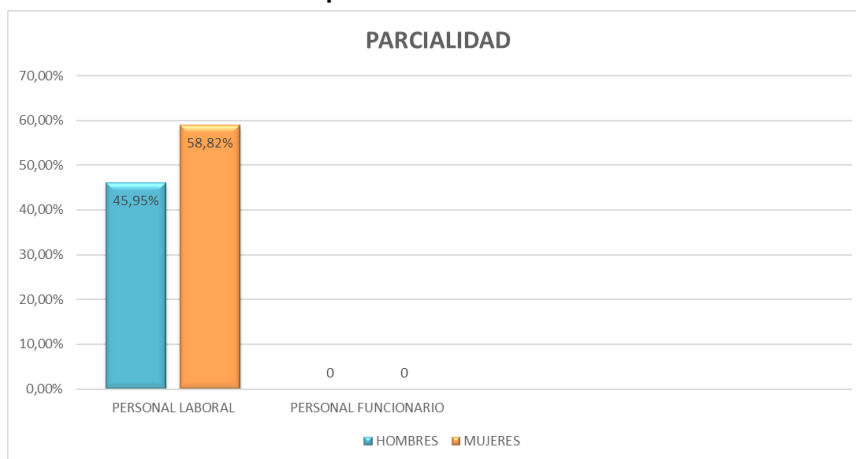
3.b CONDICIONES DE CONTRATACIÓN.

Se observa, una tendencia a la temporalidad en el personal laboral muy por encima del personal funcionario. Sin embargo, es necesario indicar que el proceso de estabilización del empleo público ya se ha iniciado en la entidad local(OEP publicada el BOP Toledo24/02/2022 y BOP Toledo 14/07/2023) estimándose la total ausencia de temporalidad a su finalización , salvo en lo referido a los planes de empleo y otras acciones públicas similares.

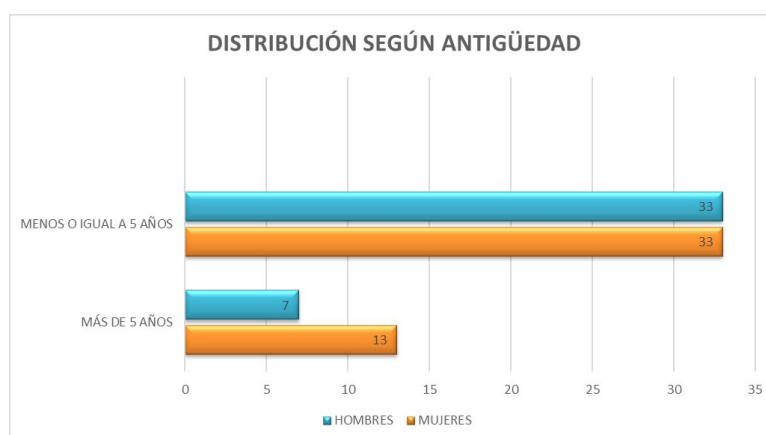




No consta parcialidad en el personal funcionario y aparece en el personal laboral con más porcentaje en las mujeres. Respecto de las categorías, es prácticamente transversal a las referidas a servicios periféricos.



En términos de antigüedad, destacan las mujeres por ser mayoritarias en el tramo de más de 5 años, mientras que en el colectivo de menor antigüedad hombres y mujeres arrojan datos absolutos idénticos.



4. REGISTRO SALARIAL (brechas salariales)

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





Antes de adentrarnos en el Registro, hay que señalar que se observa una distinción de Registros en función de la naturaleza jurídica del personal (funcionario y laboral), sin que se haya consolidado en un único registro a los efectos de poder realizar una evaluación integral conjunta.

Por lo que se refiere al Personal Funcionario, existe una brecha global del 39,98%, que no puede ser evaluada de acuerdo al puesto de trabajo, dado que no hay coincidencias de hombres y mujeres por categoría.

Respecto de los conceptos salariales, destacan las gratificaciones y productividades en determinadas categorías profesionales que deberán ser analizadas en cuanto al contenido por el que fueron abonadas.

El personal laboral se ha estudiado y agrupado por categorías profesionales con el exclusivo fin de poder realizar el análisis salarial comprensible - dado que el planteamiento pro grupo de cotización no servía para realizar un análisis comparativo, al encontrarse encuadramientos en distintos grupos para la misma categoría.

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

| Cuenta de | AGRUP | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Escala- | Puesto-empres | GRUPO 01 | GRUPO 10 | GRUPO 05 | GRUPO 07 | GRUPO 04 | GRUPO 08 | GRUPO 06 | GRUPO 02 | GRUPO 11 | GRUPO 12 | GRUPO 03 | GRUPO 09 | GRUPO 13 | GRUPO 14 |
| GENERA ALGUACIL | | | | | | | | 1 | | | | | | | |
| GENERA AUX.ADMIN | | | | 2 | | | | | | | | | | | |
| GENERA BIBLIOTECA | | | | | | | | | | 1 | | | | | |
| GENERA CAMARERA/O | | | | | | 6 | | | | | | | | | |
| GENERA CUIDADOR/A | | | | | | | | | | | 3 | | | | |
| GENERA DIRECTOR/A | | | | | | | | | 1 | | | | | | |
| GENERA EDUCADOR/A | | | 2 | | | | | | | | | | | | |
| GENERA MONITOR/A | | | | | | 13 | | | | | | | | | |
| GENERA PEON/A | | | | | | | | | | | | 10 | | | |
| GENERA SAD | | | | | | | | | | | | | 17 | | |
| GENERA SOCORRISTA | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| GENERA TAQUILLERA/O | 1 | | | | | | | | | | | | | 1 | |
| GENERA TECNICA/O | | | | | | | | | | | | | | | 2 |
| PEON/A PEON/A | | | | | | | | | | | | 11 | | | |
| LIMPIAC LIMPIADOR/A | | | 6 | | | | | | | | | | | | |
| SAD MONITOR/A | | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| PERSON PERSONAL DE LIMPIEZA | | 1 | | | | | | | | | | | | | |

Notas :





- *Brechas salariales : se considerarán aquellas iguales o superiores al 25%*
- *Brechas negativas: salarios de mujeres superiores a salarios de hombres*
- *Brechas positivas: salarios de hombres superiores a salarios de mujeres*
- *Datos normalizados/equiparados: aquellos datos que han sido igualados en cuanto a la jornada y periodo de estudio, esto es, llevados todos a jornada completa y año completo para poder realizar la comparativa.*

En los datos efectivos promedio encontramos brechas salariales globales de un -43%. Así encontramos brechas en el grupo 4 (monitor/a) y brechas negativas en el grupo 12 cuidador/a. En cuanto a la mediana efectiva en cuanto a los datos globales es similar la cifra (-47%), concretándose únicamente en el grupo 12 en un -89%.

Dichos datos, cuyo estudio necesita de un análisis de datos normalizados arroja un dato de brecha global de 22% (inferior al 25%) y por categorías no encontramos brechas en ninguna de ella, aunque hemos de destacar en el caso del grupo 12 que está muy próxima al -25% (-24). No obstante lo anterior y a los efectos de desagregar conceptos es necesario remarcar que las diferencias salariales de esta categoría viene determinada por la retribución de horas complementarias, que únicamente ha realizado en el periodo estudiado la mujer.

En general destaca que las diferencias en las retribuciones se encuentran enmarcadas en las retribuciones referidas a complementos, destacando en el grupo 3 (camarera/o), donde los hombres son los únicos en percibir mejoras voluntarias y productividad, sin que por ello el salario de estos sea superior al de las mujeres. En esta misma línea en el grupo 4(monitor/a) , pero en sentido contrario, las mujeres mejoras voluntarias muy superiores a los hombres sin que sea directamente proporcional a la diferencia de salarios, que únicamente se sitúa en un -7%.

Como conclusión final es necesario indicar que si bien no existen brechas salariales por categoría profesional es necesario homogeneizar los criterios





para establecer los complementos salariales a través de una correcta valoración de los puestos, tanto para el personal funcionario como para el personal laboral.

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

No existen medidas mejoradas respecto de las establecidas por las normas básicas de aplicación en materia de conciliación laboral y familiar ni para el personal laboral ni para el personal funcionario.

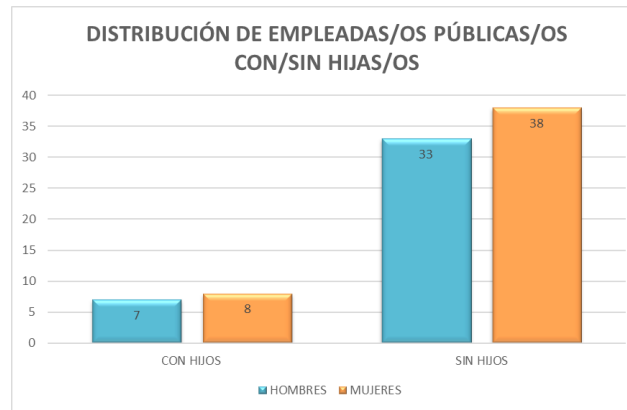
Tampoco existe una compilación de las medidas conciliatorias existentes para facilitar su comprensión.

Respecto de medidas conciliatorias en ejercicio únicamente constan los siguientes datos:

| REDUCCIÓN, ADAPTACIÓN DE JORANDA Y SIMILARES POR CUIDADO DE HIJOS U OTROS FAMILIARES | | Nº. |
|--|--|-----|
| HOMBRES | | 0 |
| MUJERES | | 1 |

La distribución de la plantilla respecto de hijos arroja una aplastante mayoría sin hijas/os a cargo quizás en correlación con la mayoría de menores de 45 años de la plantilla:





INSERTAR TABLA HIJOS SIN HIJOS

6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

No consta informe de siniestralidad con perspectiva de género. Por tanto, se hace necesaria la realización de acciones de sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, con especial incidencia en aquellos que están relacionados con las particularidades fisiológicas del embarazo y la lactancia .

7. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GENERO .

- ✚ *No existen datos de víctimas de violencia de género ni formación u otras medidas destinadas a la sensibilización sobre la prevención en esta área.*

8. INFRARREPRESENTACION FEMENINA.

En la distribución del personal por servicios encontramos mayoría femenina en ambos (generales y periféricos) debiendo destacar únicamente la infrarrepresentación de mujeres en profesiones tales como **peon/a, monitor/a y**





Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

socorrista, todas ellas encuadradas en servicios periféricos.



9. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, MORAL SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

No existen en la entidad normas colectivas de aplicación donde se desarrollen prácticas contra el acoso en cualquiera de sus vertientes, ni tampoco existe protocolo de actuación para la prevención del acoso moral, laboral, sexual o por razón de sexo, identidad sexual, orientación sexual y expresión de género, por lo que se hace indispensable su desarrollo.

10. OTROS DATOS DE INTERÉS. -

10.a IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

Tanto en la comunicación interna como externa de la entidad no existe un lenguaje inclusivo, bien es cierto que no es agresivo, sí deben establecerse políticas y medidas





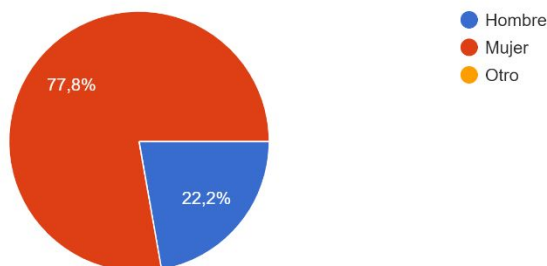
dirigidas a la formación de los responsables del desarrollo de dichas comunicaciones, internas o externas.

10.b CUESTIONARIOS DE OPINIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD IMPLANTADAS EN LA ENTIDAD LOCAL.

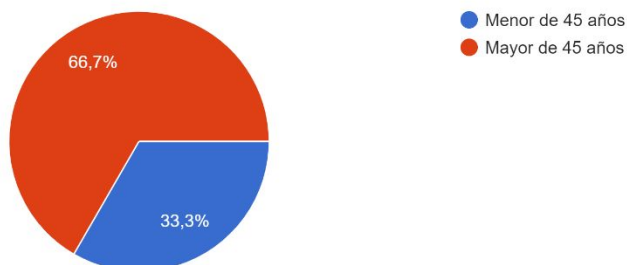
Recogida de datos a fecha 03/10/2023

Se ha realizado un muestreo con el fin de evaluar la percepción de los trabajadores y de las trabajadoras sobre las políticas sobre la igualdad de trato y no discriminación que la entidad local ha implantado, con el siguiente resultado:

Sexo
9 respuestas

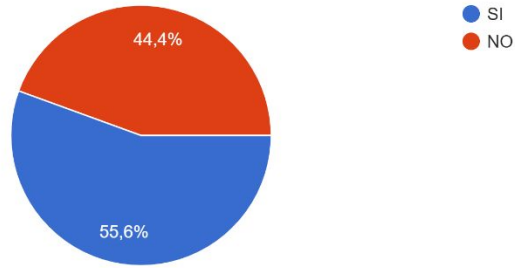


Edad
9 respuestas

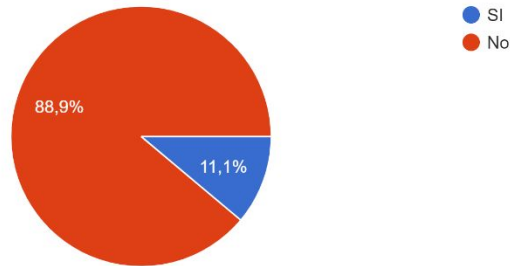




Hijos a cargo
9 respuestas

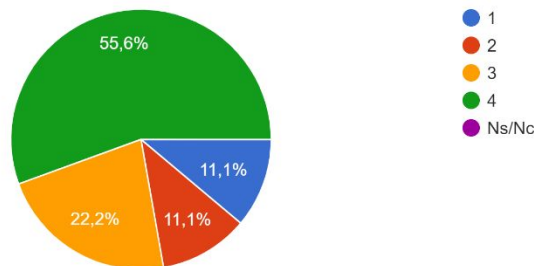


Otras personas dependientes a su cargo
9 respuestas



En qué grado se cumplen estas afirmaciones: (siendo 1 la puntuación más baja y 4 la más alta)

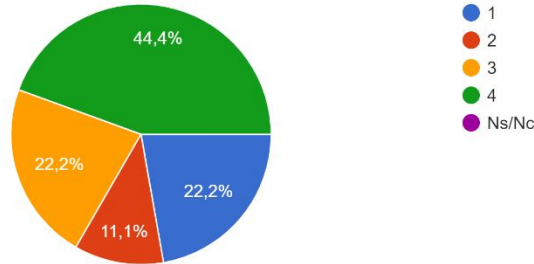
1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
9 respuestas





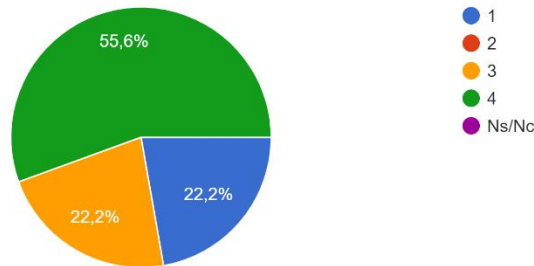
2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad

9 respuestas



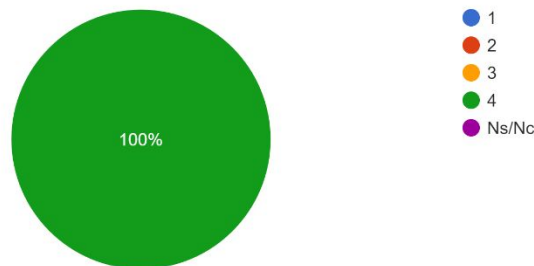
3. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

9 respuestas



4. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

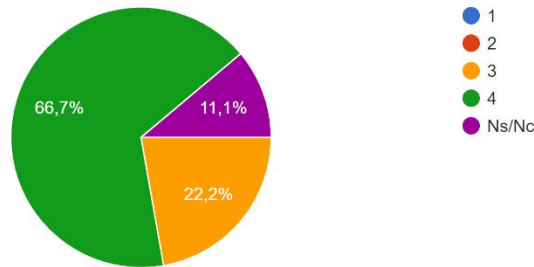
9 respuestas





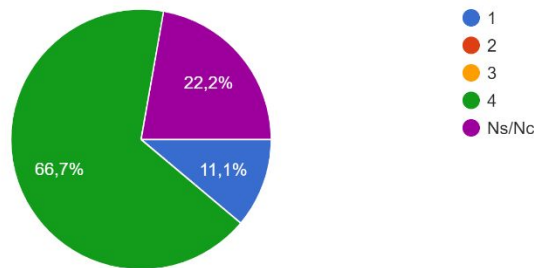
5. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

9 respuestas



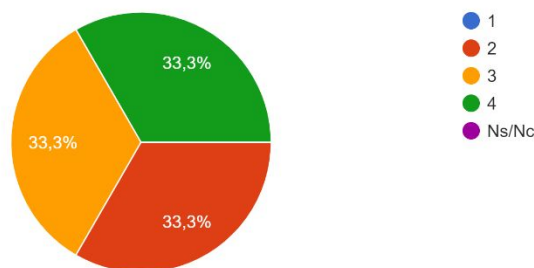
6. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

9 respuestas



7. Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

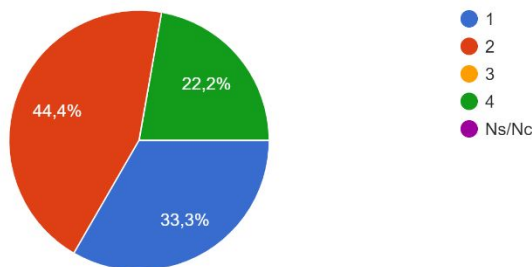
9 respuestas





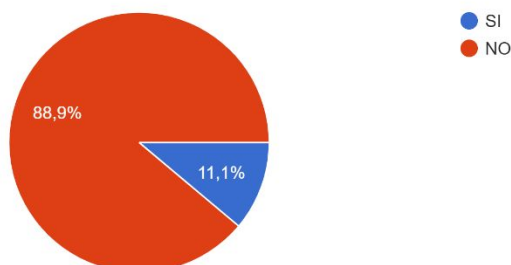
8. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

9 respuestas



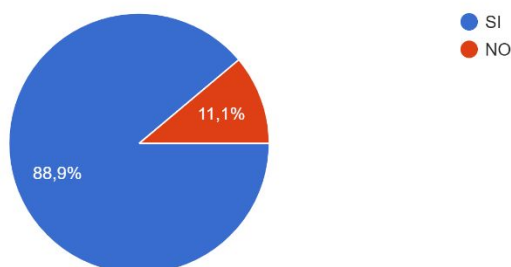
9. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

9 respuestas



10. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

9 respuestas



Como se observa la mayoría de las personas participantes son mujeres, personas mayores de 45 años, y personas con hijas/os a cargo y sin otras personas dependientes.

A pesar de que es mayoritaria la respuesta respecto de que en la entidad existe igualdad de trato entre hombres y mujeres, hay que destacar que la respuesta es muy dispar, cuestión que se repite respecto de si la dirección está sensibilizada y comprometida con que la igualdad de trato sea una realidad.

I Plan De Igualdad Excmo. Ayuntamiento de Menasalbas.





Respecto de la selección de personal , aunque la mayoría de las respuestas destacan que es objetiva, es necesario indicar que a pesar de ser una administración pública hay respuestas que no indican tal percepción.

Sentir más unánime respecto de la formación existe respecto de la formación, en la que todas las personas participantes entienden que es accesible para todas y todos.

Con respecto a la promoción igualmente se percibe como un proceso donde prima la igualdad de oportunidades, aunque también existen opiniones incluso de ns/nc.

Las retribuciones son percibidas favorablemente en cuestiones de igualdad de trato , si bien, como en casi todas las materias se observan respuestas discordantes.

En cuanto al ejercicio corresponsable y su favorecimiento por parte de la entidad no hay criterio unánime, lo que hace pensar que o bien no se conocen las medidas suficientemente o bien no se han desarrollado medias de difusión, lo que concuerda con la respuesta a la pregunta sobre esta cuestión. Así mismo en esta línea destaca el desconocimiento en cuanto a la ruta a seguir en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Respecto a la necesidad que se percibe sobre la puesta en marcha del plan de igualdad esta es mayoritariamente favorable.

BLOQUE II

CONCLUSIONES

En conclusión, la entidad se encuentra feminizada en términos globales, si bien presenta segmentación profesional en algunos puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados.

Respecto de las condiciones de trabajo merece especial mención el hecho de que si bien, no existen brechas salariales si constan la falta de valoración de los puestos , falta de clasificación profesional y ausencia s retribuciones objetivas respecto del contenido del puesto, de manera que se observan





sendas diferencias en los complementos salariales que no pueden ser justificados.

La temporalidad ha sido abordada con un plan extraordinario de estabilización del empleo público que pretende acabar completamente con aquella , de manera que se espera que únicamente los puestos de trabajo referidos a políticas de empleo tengan esta casuística.

Respecto de la promoción profesional no existen procedimientos desarrollados ni existen actuaciones previas en este sentido, por lo que se hace necesaria su puesta en marcha.

Así mismo y respecto de la formación , es necesario un registro de actuaciones y desarrollo de planes de formación en igualdad entre hombres y mujeres para toda la plantilla.

Las medidas conciliatorias están basadas en las normas de aplicación sin que existan mejoras al respecto, a lo que hay que añadir una falta de información que debe ser subsanada cuanto antes, máxime en cuanto a protocolos de acoso, que aún no está implementado en la entidad.

