

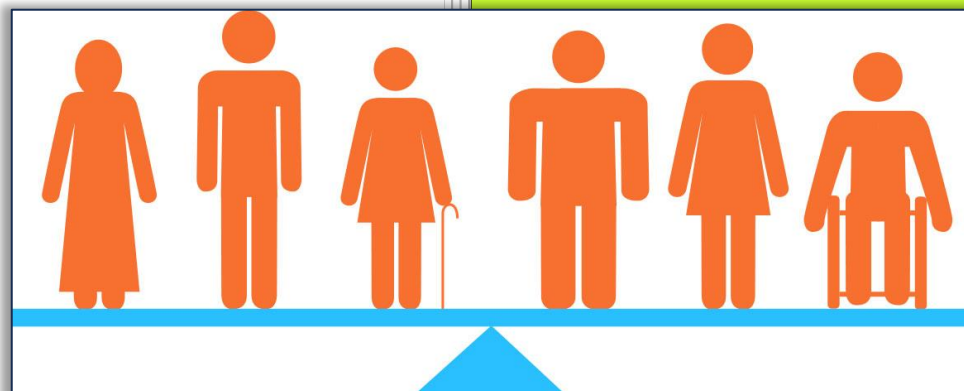


AYUNTAMIENTO

VALBUENA DE DUERO (Valladolid)

Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

**PLAN INTEGRAL DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
AYUNTAMIENTO DE
VALBUENA DE DUERO
(VALLADOLID)**





AYUNTAMIENTO

VALBUENA DE DUERO (Valladolid)

Teléfono: 983 68 30 38

Fax: 983 51 48 66

Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

***PLAN INTEGRAL DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
AYUNTAMIENTO DE
VALBUENA DE DUERO
(VALLADOLID)***

1





ÍNDICE

	<u>Página</u>
INTRODUCCIÓN	4
I. ANTECEDENTES	6
II. JUSTIFICACIÓN	7
III. FUNDAMENTACIÓN	8
IV. DESARROLLO	10
1. MODELO TEÓRICO DE REFERENCIA	10
2. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS DE LA INTERVENCIÓN	11
2.1. Principios metodológicos	11
2.2. Marco legal que los refrenda.....	12
A) Ámbito internacional	12
B) Ámbito europeo	12
C) Ámbito nacional	14
D) Ámbito regional	16
E) Ámbito local	16
3. ANÁLISIS DE LA REALIDAD, DIAGNÓSTICO O EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES.....	16
3.1. Estado de la Cuestión	16
3.2. Descripción de la organización	17
3.3. Análisis D.A.F.O.	18
A) Debilidades	18
B) Amenazas	18
C) Fortalezas	19
D) Oportunidades	19
4. PERTINENCIA E IMPACTO DE LA INTERVENCIÓN	19
5. PLAN DE ACCIÓN	20
5.1. Áreas de intervención	20
A) Igualdad transversal	20
B) Áreas específicas	21
5.2. Ámbito de aplicación	21
5.3. Objetivos	21
A) Objetivos generales	21
B) Objetivos específicos	21
5.4. Recursos	22
A) Recursos humanos	22
B) Recursos materiales	23
C) Obtención de recursos	23
5.5. Acciones	23
A) Organización Interna de la Entidad	23
B) Formación y sensibilización	27





Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

C) Relaciones Institucionales	28
D) Prevención del acoso	28
E) Uso del lenguaje no sexista e inclusivo	29
F) Publicidad y Difusión	29
5.6. Metodología	30
5.7. Responsables de la implementación de las acciones	31
5.8. Comunicación interna de las intervenciones	31
5.9. Publicidad	32
5.10. Vigencia	33
5.11. Localización	33
6. IMPLEMENTACIÓN	33
7. COMPLEMENTARIEDAD, COHESIÓN Y COOPERACIÓN	33
8. ESCALABILIDAD, APLICABILIDAD, RÉPLICA Y EXTERNALIZACIÓN	34
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	34
9.1. Metodología y organización del seguimiento	34
9.2. Herramientas técnicas para el seguimiento y evaluación	35
A) Indicadores	35
B) Fichas de implementación y seguimiento	35
C) Otras herramientas	36
9.3. Impacto previsto	36
CONCLUSIÓN	37
BIBLIOGRAFÍA	38
ANEXOS	39
ANEXO I: Protocolo contra el acoso sexual y por razón de género	40
ANEXO II: Anexo I de la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo	66
ANEXO III: Anexo II de la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo	68
ANEXO IV: Ficha de implementación del Plan	74
ANEXO V: Ficha de seguimiento del Plan	76





INTRODUCCIÓN

El medio rural, en general, y el municipio de Valbuena de Duero, en particular, precisa de medidas, en todos los ámbitos, que garanticen la igualdad efectiva entre sus habitantes y con las personas residentes en otros entornos, tanto rurales como urbanos, máxime en el seno de las entidades que las dirigen.

Consciente de ello, el Ayuntamiento de Valbuena de Duero, ha optado por afrontar de forma específica esta realidad. De esta forma, se pretende elaborar una herramienta marco flexible y útil capaz de responder a las necesidades de individuos y grupos, la cual pueda ser adaptada a los requerimientos de las diferentes situaciones circunstancias que puedan originarse.

En coherencia con lo cual, se desarrolla el presente *Plan Integral de Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid)*, partiendo, por un lado, del planteamiento de que cada persona es única y diferente y, por otro, de que la suma de las singularidades personales deriva en la identidad colectiva de una entidad y de la comunidad de la que forma parte, produciéndose un enriquecimiento bidireccional y más óptimo cuanto mayor sea la integración particular y colectiva. En consecuencia, se precisa luchar contra cualquier atisbo de discriminación que se produzca por razón de género o de respeto a la diversidad de cada individuo.

En este sentido, se formula una propuesta estructurada, la cual gira sobre las diferentes esferas que inciden en el desarrollo integral de personas y colectivos: personal, laboral, familiar, social, atencional, etc.

Así pues, la estructura del *Plan Integral de Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid)* comienza por una valoración inicial de la situación de partida realizada en los epígrafes *IV. Antecedente* y *V. Justificación*, los cuales darán paso al apartado *VI. Desarrollo* en el que se recogen, de forma exhaustiva, los detalles de la propuesta:

- Fundamentación teórica (*1. Modelo Didáctico de Referencia* y *2. Principios Metodológicos de la Intervención*).
- Diagnóstico preciso de la realidad sobre la cual se va a intervenir (*3. Análisis de la Realidad, Diagnóstico o Evaluación de las Necesidades*).





Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

- Necesidad de llevar a cabo un Plan de estas características en el ámbito geográfico especificado anteriormente (*4. Pertinencia e impacto de la intervención*).
- Programación correspondiente (*5. Plan de Acción*).
- Estrategias que determinarán la forma en la que lo vamos a poner en práctica (*6. Implementación*).
- Relación con otros ámbitos (*7. Complementariedad, cohesión, cooperación, aplicabilidad, réplica, escalabilidad y externalización*).
- Por último, valoración, no sólo del producto, sino del proceso entendido de forma integral y con propósito de obtener la información necesaria para introducir cuantas estrategias de mejora sean necesarias (*8. Evaluación y Seguimiento*).

Todo ello, apoyado en los pertinentes *Anexos*, que complementan este documento.





I.

ANTECEDENTES

Contemplando la realidad del Ayuntamiento de Valbuena de Duero, se identifica un compromiso evidente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, así como personas LGTBI, tanto de esta institución como del ámbito territorial que se incluye en su ámbito de intervención. Cuestión que favorece la implantación de cualquier medida en favor de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación, enfocada desde el respeto a la diversidad y la singularidad de cada persona y su significación en la comunidad.

A pesar de ello y de que se han venido adoptando medidas en este sentido, hasta el momento, no se ha articulado un procedimiento que sistematice estas acciones de forma estratégica, como es el caso del Plan que nos ocupa.

En este sentido, toda política estructurada que se lleve a cabo en materia de fomento de la igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación constituye un instrumento efectivo que evidencia los beneficios que para la entidad y la comunidad con la que interviene supone, sirviendo de ejemplo para generalizar los planteamientos implementados.

Por otro lado, las Administraciones, deben constituirse en ejemplo mediante un funcionamiento caracterizado por una dinámica igualitaria en la que las políticas y medidas en materia de igualdad de oportunidades sean no sólo potencial sino realmente implantables.

Es por ello que se plantea el presente *Plan Integral de Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid)*, al objeto de introducir una iniciativa coherente, comprometida y bien articulada en esta entidad, incidiendo tanto en el ámbito interno como en la cooperación de todas aquellas instituciones con competencias en esta materia y con las entidades, colectivos y particulares interesados en formar parte de ella.





II.

JUSTIFICACIÓN

El Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid) elabora este *Plan Integral de Igualdad de Oportunidades* como concreción a su compromiso en este ámbito. Este documento se concibe como un instrumento fundamental para la puesta en marcha de políticas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, integrando, del mismo modo, en este documento la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, así como cualquier vulnerable en este sentido. Por su parte, se asume como propio un básico principio recogido en la normativa internacional, comunitaria, estatal, autonómica y local.

Son muchas las acciones se han venido desarrollando en nuestro municipio para trabajar la igualdad efectiva. Del mismo modo, se entiende que ésta es una cuestión especialmente relevante en el ámbito rural en general y en nuestro municipio en particular, puesto que la gestión adecuada de las propuestas implementadas en esta materia influye directamente en el desarrollo de las personas, los colectivos y los territorios. Así pues, el papel de cualquier persona y la atención a su diversidad es clave para la dinamización de territorio.

El diseño de un plan de acción ajustado a la realidad específica de nuestro municipio supone disponer de una estrategia fehaciente que contribuya al desarrollo, transformación y mejora del mismo.

Mediante el presente *Plan Integral de Igualdad de Oportunidades* se pretenden ordenar y sistematizar diferentes acciones con coherencia interna que ya se vienen implementando con el objetivo de alcanzar una igualdad real que ayude a alcanzar una sociedad más justa a partir de la perspectiva de género y de atención a la diversidad.





III.

FUNDAMENTACIÓN

La falta de igualdad de oportunidades efectiva entre la población se torna en un problema de suma relevancia en las sociedades actuales, el cual afecta, directamente, de forma individual y colectiva, a su totalidad, incidiendo en la fijación de la población en nuestros municipios. Por otro lado, su superación constituye una oportunidad idónea de optimización de los recursos humanos existentes. A tal fin, cada vez se hace más necesaria una interiorización de este aspecto, el cual derive en el desarrollo de actitudes individuales y medidas de carácter social, laboral y cultural, profundizando, de forma efectiva, en este sentido.

Así pues, el Ayuntamiento de Valbuena de Duero cuenta con un ámbito de intervención óptimo, debido a su reducido tamaño, para que las medidas que se articulen tengan un hondo calado tanto en la propia institución como en los colectivos y personas destinatarios. De esta forma, promueve el presente *Plan Integral de Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid)*, con carácter interno pero que, a su vez, debido al reducido tamaño del municipio puede ser permeable a las entidades públicas y privadas que intervienen en el territorio, así como a las personas que lo integran.

En este sentido, se consideran los **modelos de políticas de género**¹, destacando tres grupos fundamentales que nos marcan los modos de intervenir, los cuales difieren en la concepción de la igualdad. Los modelos que se detallan seguidamente, surgen como fruto de la evolución de la **visión MED** (parte del reconocimiento de la situación de desigualdad de la mujer) a la **visión GED** (parte de la necesidad de un cambio estructural para poder conseguir una igualdad efectiva de mujeres y hombres), que comenzó a gestarse a mediados del siglo XX, estos son los siguientes:

- *Políticas específicas para mujeres*: Se trata de políticas que favorecen actividades y destinan recursos específicamente para mujeres en situaciones en las cuales se considera que éstas cuentan con un lastre arraigado culturalmente que interfiere en la consecución de la igualdad con los hombres.
- *Políticas genéricas con componente de género*: Constituyen actuaciones dirigidas a la totalidad de la población, incorporando intervenciones complementarias o de acción

¹ En estos modelos se basa el Plan de Acción del presente Plan.



Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

positiva para las mujeres en aquellos sectores o ámbitos en los que éstas cuentan con especiales dificultades de acceso y desarrollo.

- *Políticas estructurales de género (también denominadas políticas redistributivas o políticas orientadas a la democracia de género):* Pretenden cambiar las relaciones de género existentes, incidiendo en la redistribución de recursos, responsabilidades y poder entre hombres y mujeres.

La propuesta planteada en el presente documento contempla acciones que responden a las directrices que caracterizan a estos dos últimos modelos e, igualmente adaptadas, a la igualdad y no discriminación de colectivos LGTBI, contemplando su extrapolación a otros colectivos vulnerables o potencialmente vulnerables. De tal forma, se pretende que la totalidad de la realidad socioeconómica del municipio se vea salpicada, positivamente, de forma directa o indirecta, por las mejoras resultantes de la iniciativa que diseñada.





IV. DESARROLLO

1. MODELO DE INTERVENCIÓN

Se plantea una intervención desde la conjunción los modelos propuestos por Grundy (1991), los cuales se basan en la “*Teoría de los Intereses Constitutivos del Conocimiento*” de Jürgen Habermas, que sientan las bases de la implementación de esta propuesta, a fin de optimizar los resultados de la misma.

De tal forma, el presente Plan se encuentra en el límite entre intereses práctico y emancipador², distinguiéndose por las siguientes **implicaciones**, propias de los intereses que se explicitan:

- **Diseño del proyecto abierto** (interés práctico y emancipador), el planteamiento parte de las demandas de la población, sometiéndose a la revisión de los/as participantes, admitiéndose los cambios que estos/as consideren oportunos.
- **Intención de que los/as participantes**, como sujetos individuales, **comprendan y reflexionen sobre la realidad** (interés práctico) para que **sean ellos/as artífices de la transformación de la misma** (interés emancipador).
- **Actuación libre, autónoma y comprometida** (interés emancipador).
- **Papel activo y comprometido de los/as participantes** (interés emancipador).
- **Aprendizaje emancipador** (interés emancipador), se aprende para poder liberarse.
- **Régimen de funcionamiento participativo y democrático** (interés emancipador).

²GRUNDY, S. (1991), pp. 23-191.



Dichos intereses caracterizan a dos **modelos**³ (modelo procesual -interés práctico- y modelo emancipador -interés emancipador-) del segundo de los cuales ha pretendido servirse nuestra actuación siguiendo estas pautas:

- **Preocupación tanto por el proceso como por el producto.**
- **Actuaciones orientadas a la mejora y la transformación de la realidad.**
- **Democracia**, en la toma de decisiones estarán involucrados la totalidad de los/as participantes.
- **Participación.**
- **Centrado en la investigación de la realidad**, para generar alternativas de mejora.
- **Capacitador de actitudes y valores** basadas en los objetivos.
- **Contenidos extraídos de la vida cotidiana.**
- **Metodología basada en una intervención que parte de la investigación del medio.**
- **Planteamientos psicológicos extraídos de las Teorías Constructivistas.**
- **Evaluación del proceso educativo y de la medida en que la acción contribuye a mejorar la realidad.**
- **Planteamiento intersubjetivo.**

2. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS DE LA INTERVENCIÓN

2.1. Principios metodológicos

Los **principios metodológicos** fundamentales que deberán regir las actuaciones diseñadas serán los siguientes:

- **Igualdad, libertad y solidaridad**, que limen cualquier atisbo de discriminación.
- **Universalidad**, que propicie atención igualitaria a todos los miembros de la comunidad que así lo precisen.

³GRUNDY, S. (1991), pp. 23-191.



- **Globalidad**, caracterizada por la afrontación de todas las áreas de actuación de una forma coordinada.
- **Integración**, la cual debe procurar evitar el aislamiento de determinados grupos o individuos.
- **Participación**, garantizada por la intervención de todos/as los/as participantes y colaboradores.
- **Fomento de la iniciativa social**, ánimo de comprometer a todas las entidades sociales.
- **Respeto a la diversidad.**
- **Prevención de situaciones de exclusión.**
- **Principio de desarrollo.**
- **Empoderamiento**
- **Principio de intervención social.**
- **Inclusión.**
- **Dinamismo y flexibilidad.**

2.2. Marco legal que los refrenda

Estos principios encuentran su justificación en el siguiente marco legislativo:

A) Ámbito internacional

- Declaración de los Derechos Humanos de 1948.
- *La Iniciativa de la Carta de la Tierra*⁴ que es ratificada en el año 2000 por Naciones Unidas.
- ODS-Agenda 2030.

B) Ámbito europeo

- Tratado de Roma (1957), en su artículo 119 (hoy 141 en su versión consolidada por el Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997).

⁴ Más información en <http://www.cartadelatierra.es/esp/index.html>



- Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la directiva 73/2002, del Parlamento y del Consejo de 23 de septiembre. 'Aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, promoción profesional y a las condiciones de trabajo'.
- Resolución del Consejo, de 2 de diciembre de 1996. 'Integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el marco de los Fondos Estructurales Europeos'.
- Directiva 78/2000 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. 'Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación'.
Dictamen de Comité Económico y Social Europeo sobre la "Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación" (DOUE 28/06/0/2005).
- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "Pekín + 10, en el que se hace una evaluación de los progresos logrados en el campo de la igualdad entre los géneros en Europa y en los países en desarrollo", (DOUE 08/09/05).
- Dictamen del Comité Económico y Social sobre el tema "Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea" (DOUE 31/01/2006).
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, Al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre la Igualdad entre las Mujeres y Hombres - 2006.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, en 2006. Del Consejo Europeo de Municipios y Regiones.
- Tratado de Lisboa (2009), en su Artículo 2 del Tratado de la UE define la igualdad como uno de los valores centrales en los que se fundamenta la Unión.
- Carta de Derechos Fundamentales (2009) prohíbe en su artículo 21 toda discriminación.



C) **Ámbito nacional**

- La Constitución Española establece, en su artículo 14, la igualdad de todos los españoles y la prescripción de la no discriminación por cualquier circunstancia personal o social.
- Ley 16/83 del Instituto de la Mujer como organismo autónomo, actualmente adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Encuadrado en la Administración General del Estado, es el organismo responsable de velar y promover la efectiva igualdad entre las personas de ambos sexos.
- Real Decreto 562/2004, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los Departamentos ministeriales crea, dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad social, la Secretaría General de Políticas de Igualdad.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, (BOE de 6 de noviembre de 1999).
- Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno, (BOE de 14 de octubre de 2003).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. (BOE de 29 de diciembre de 2004).
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres (BOE 8 marzo 2005).
- Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobado en Consejo de Ministros el 10 de marzo de 2006.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural que fomenta la igualdad de género y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida en el medio rural.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece, para todas las ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para lo que *“deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres.
- III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- 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
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el Congreso de los Diputados el 26 de febrero de 2025.





D) **Ámbito regional**

- Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en el que se regulan las competencias en materia de Servicios Sociales y Asistencia Social, así como la gestión, ejecución y transferencias.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-2025, promovido por la Junta de Castilla y León.
- Anteproyecto de Ley de Atención Integral a las Víctimas de Violencia de Género en Castilla y León, aprobado por el Consejo de Gobierno el 9 de enero de 2025.

E) **Ámbito local**

- VII Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y contra la Violencia de Género de la Diputación Provincial de Valladolid.

3. ANÁLISIS DE LA REALIDAD, DIAGNÓSTICO O EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES

3.1. Estado de la Cuestión: Descripción general del medio

El Ayuntamiento de Valbuena de Duero es una administración local cuya función principal es la gestión del municipio de Valbuena de Duero (Valladolid).

Valbuena de Duero es un pequeño municipio de la provincia de Valladolid, situado a unos 40 Km. de la capital y a unos 190 de Madrid. Se constata su existencia desde la etapa del calcolítico hasta nuestros días, con gran relevancia en algunos momentos de la historia. Actualmente, tiene una población de apenas 400 habitantes distribuidos en la propia localidad Valbuena de Duero y la pedanía de San Bernardo; además, cuenta con otros núcleos significativos como las fincas de Vega Sicilia, Monte Alto, San Román o los Jaramieles.

Tradicionalmente, la economía municipal se ha vinculado al sector agrario; no obstante, muestra del carácter adaptativo y dinámico de su población, en las últimas décadas, se ha impulsado la diversificación de su economía y actividades, de manera que existen entorno a unas 50 empresas y personas autónomas que sustentan, directa o indirectamente, cerca de 500 puestos de trabajo.

Por otro lado, su dinamismo y la fama internacional con que cuenta ha favorecido el surgimiento de diferentes nichos de actividad económica y necesidades de las empresas



y población residente que no están siendo satisfechas por la falta de profesionales que residan en el entorno.

Por su parte, su principal problemática radica en la despoblación, una despoblación que, no responde a una falta de personas que deseen establecer su residencia en el municipio, sino a la falta de viviendas en condiciones de uso adecuadas para poder ser habilitadas a tal efecto.

Valbuena de Duero ofrece unas perspectivas económicas alentadoras que viene de la mano de la explotación del sector vitivinícola y del turismo de calidad en dos variantes principalmente: tradicional y enológico. Este hecho se traduce en claras alternativas laborales y de desarrollo.

Aún así, se debe seguir trabajando en la búsqueda de otros nichos de mercado que permitan diversificar la actividad económica y crear un tejido económico sólido, que contribuya a la remisión de la tónica de decadencia de nuestros pequeños municipios.

Las posibilidades de permanencia en el territorio para la población se vinculan, fundamentalmente, a la existencia de viviendas, servicios accesibles y al desarrollo de conectividad.

Así pues, es preciso transformar el atractivo de este medio, aprovechando el despegue económico, para facilitar oportunidades laborales, sociales, personales y familiares, dotando de servicios y, sobre todo, incidiendo en el atractivo y las oportunidades del medio.

3.2. Descripción de la organización

En este ámbito, la relevancia que adquiere una institución como el Ayuntamiento de Valbuena de Duero resulta determinante ya que las iniciativas que tome son permeables al territorio.

Se trata de un pequeño Ayuntamiento cuya corporación local la integran 7 concejales y concejales entre los cuales eligen al Alcalde o Alcaldesa. Por su parte, existe una Entidad Local Menor en San Bernardo, integrada por Alcalde o Alcaldesa con carácter pedáneo y dos vocales, con quienes se trabaja de forma coordinada.

La plantilla laboral está integrada por una plaza de Secretaría en Invención, una plaza de agente de empleo y desarrollo local, una plaza de alguacil, dos plazas de personal de limpieza, una plaza de turismo y diferentes plazas que se convocan de acuerdo a lo establecido en las subvenciones que se convocan por parte de otras entidades. Igualmente, se cuenta con servicios externos de arquitectura.



La distribución por sexos va variando y alternándose en función del momento. Valbuena de Duero es un municipio muy activo en materia de igualdad, muestra de ello lo constituye el hecho de que contase con la primera mujer al frente de un Ayuntamiento democrático en la provincia de Valladolid, Dña. Luisa Moro, la cual no ha sido la única. La presencia de mujeres en la corporación municipal se ha sucedido en las diferentes legislaturas, superando en alguna de ellas el número de concejales al de concejales. Respecto a la plantilla laboral actualmente es mayoritariamente femenina.

3.3. Análisis D.A.F.O.

A) Debilidades

- Escaso personal existente en el Ayuntamiento para dar respuesta a las demandas de la población.
- Término municipal amplio con necesidades muy específicas derivadas de su singularidad que precisan ser atendidas:
 - Estructura de población poco vertebrada: desigual distribución de población en función del sexo y de la edad.
 - Envejecimiento acusado de la población.
 - Escaso relevo generacional.
 - Escasa densidad de población.
 - Elevado número de núcleos de población que forman el término municipal.
 - Graves desequilibrios en materia de vivienda: Elevada demanda, tanto en régimen de alquiler como de compra, y escasa o nula oferta, que origina una falta de mano de obra y estrangula el crecimiento de las empresas locales.
 - Coexistencia de empresas familiares y grandes entidades.
- Escasez de recursos económicos y materiales.

B) Amenazas

- Reducido número de personas y perfiles adecuados para cubrir los puestos de trabajo ofertados.





- Excesiva burocratización de los trámites ordinarios, que deriva en dificultades para atender las necesidades cotidianas de la población y el territorio.
- Falta de alternativas a la digitalización para aquellas personas que no tienen adquiridas competencias en esta materia las cuales demandan ayuda en el Ayuntamiento
- Amenaza para el mantenimiento de servicios básicos: sanitarios, educativos...

C) Fortalezas

- Existencia de servicios y recursos básicos.
- Existencia de infraestructuras digitales adecuadas (fibra óptica, cobertura móvil...).
- Compromiso institucional, grupal y personal del ayuntamiento y el entorno.
- Apoyo de los recursos existentes en la Diputación de Valladolid.
- Formación en esta materia de Igualdad por parte de la Corporación y el personal.

D) Oportunidades

- Actitud positiva y sensibilización por parte de la Corporación, el personal y la población.
- Coordinación con otros municipios e instituciones que favorece el intercambio de conocimientos y experiencias.
- Consideración positiva de los valores y la sabiduría popular de ámbito rural con calado en el Ayuntamiento.
- Aplicaciones del desarrollo de nuevas tecnologías en materia de información y comunicación.

4. PERTINENCIA E IMPACTO DE LA INTRODUCCIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD INTEGRAL EN EL MUNICIPIO DE VALBUENA DE DUERO (VALLADOLID)

El Ayuntamiento de Valbuena de Duero tiene claro su compromiso con la igualdad oportunidades; muestra de ello son las diferentes acciones que, desde hace años, se vienen implementando en este ámbito y que, mediante el presente documento, pretende sistematizar.



Toda entidad, y por supuesto la que nos ocupa, debe tomar conciencia de que el mayor potencial con el que cuenta lo constituyen las personas que la integran. Aspecto de vital relevancia su engranaje.

El desarrollo económico protagonizado por el municipio de Valbuena de Duero, así como la relevancia que en la última década han adquirido los pequeños municipios, están contribuyendo a la generación de un tejido socioeconómico sólido que precisa para su mantenimiento y posterior crecimiento de instituciones que respondan a las necesidades específicas que concurren en su ámbito de intervención, entre ellas, la diversidad de su población.

Partiendo de tales consideraciones, resulta evidente que los procedimientos de actuación existentes en una entidad condiciona el rendimiento del personal trabajador, así como de las personas que demandan sus servicios, y los grupos y colectivos que integran su ámbito de actuación.

Por ello, se precisa del diseño de herramientas estratégicas que, como ésta, contribuyan a la realización integral de quienes componen una entidad, garantizando la igualdad entre sí y convirtiendo dicha igualdad en un valor en sí mismo sobre el que pivotar su dinámica. Su relevancia, tanto cuantitativa como cualitativa, garantiza que su justa valoración revierta necesariamente en evidentes beneficios para la institución como pueden ser su enriquecimiento, la mejora en las interrelaciones entre la plantilla laboral, la complementariedad de los estilos de liderazgo, la adaptación a la legislación vigente y el favorecimiento de los beneficios que ésta plantea para la implantación de tales medidas, el fomento de la Responsabilidad Social Corporativa, el avance positivo en la salud laboral y la optimización de la imagen de la entidad (prestigio y reputación).

En este caso, adquiere mayor relevancia si cabe, puesto que, hasta el momento, en el ámbito de intervención determinado, no se ha llevado a cabo iniciativa alguna en materia de igualdad de oportunidades.

5. PLAN DE ACCIÓN

5.1. Áreas de intervención

A) Igualdad transversal

Se contempla la transversalidad de género, con la finalidad de contribuir a eliminar desigualdades y corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de





cambio social, considerando la atención a la diversidad, inclusión, apoyo social comunitario.

B) Áreas específicas

Las acciones planteadas se estructuran en las siguientes áreas:

- Organización Interna de la Entidad.
- Sensibilización y formación.
- Relaciones Institucionales.
- Prevención del acoso.
- Uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- Publicidad y Difusión.

5.2. Ámbito de aplicación

El presente plan será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Valbuena de Duero, así como a su corporación y agentes colaboradores. Del mismo modo y debido al reducido tamaño de la entidad será permeable a la población local, así como a las personas usuarias de sus servicios.

5.3. Objetivos

A) Objetivos generales

- Convertir la igualdad en un principio rector de la dinámica local.
- Luchar contra toda discriminación directa e indirecta.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración y organismos públicos.
- Impulsar la igualdad de género y personas LGTBI, y otros colectivos vulnerables o potencialmente vulnerables.

B) Objetivos específicos

- Organización Interna de la Entidad:
 - Fomentar e impulsar una cultura organizacional en la que la igualdad de oportunidades.
 - Innovar y mejorar los servicios públicos.



- Favorecer el empoderamiento.
- Fomentar la inclusión y formación individual y colectiva.
- Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Identificar y luchar contra cualquier tipo de discriminación.
- Mantener la aplicación de la normativa vigente en esta materia.
- Sensibilización y formación:
 - Aproximar a nivel teórico y conceptual el ámbito de la igualdad.
 - Impulsar la participación de todos los colectivos y personas en igualdad de condiciones.
- Relaciones Institucionales:
 - Fomentar e impulsar una cultura organizacional en la que la igualdad de oportunidades en las relaciones con otras instituciones y entidades.
- Prevención del acoso:
 - Elaborar y difundir un protocolo contra el acoso.
 - Vigilar el cumplimiento del protocolo.
- Uso del lenguaje no sexista e inclusivo:
 - Fomentar el lenguaje no sexista e inclusivo.
- Publicidad y Difusión:
 - Difundir entre el personal de Ayuntamiento el presente plan y el protocolo de acoso incluido en él.

5.4. Recursos

A) Recursos humanos

- Alcaldía.
- Corporación municipal.
- Secretaría-Intervención.
- Personal del Ayuntamiento de Valbuena de Duero.





B) Recursos materiales

Al tratarse de un Ayuntamiento de reducido tamaño, todos los recursos (instalaciones, mobiliario, equipamiento, material fungible, etc.) con los que se cuentan se ponen a disposición de las diferentes necesidades existentes, entre ellas el presente Plan, procurando optimizar su utilización.

C) Obtención de recursos

Los recursos necesarios para la implementación del Plan se obtendrán del propio presupuesto del Ayuntamiento o bien de otras entidades, tanto públicas como privadas, mediante colaboraciones, subvenciones o cualquier otra forma a tal efecto.

5.5. Acciones

A) Organización interna

- **Compromiso:** Se concertará mediante la aprobación, el desarrollo e implantación del presente plan, por parte del pleno del Ayuntamiento, para dar paso a la articulación de un mecanismo adecuado al objeto de optimizar los resultados, demostrando que existe una clara implicación y que no se trata de una mera declaración de intenciones. Así pues, se seguirán los pasos que detallo:
 - Sistematización del compromiso, mediante el presente plan.
 - Comunicación a todos los agentes vinculados a la entidad.
 - Determinación de la implementación del mismo.
- **Mainstreaming de género:** Se trata del *“Proceso mediante el cual las cuestiones de género se toman en consideración en todas las fases de la planificación”*⁵. Se afrontarán las siguientes intervenciones:
 - Definición y conocimiento de los conceptos de igualdad de género.
 - Determinación de las cuestiones de igualdad de género en la dinámica cotidiana de la organización.
 - Determinación de los contextos en los que se produce la problemática de género.

⁵[http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/443/F802900990/Final%20TOR%20gender%20focal%20points%20\(Spanish\).doc](http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/443/F802900990/Final%20TOR%20gender%20focal%20points%20(Spanish).doc)



- Establecimiento de la cuestión de género, como paso previo a la toma de decisiones.
 - Integración de la conciencia de género, tanto vertical como horizontalmente.
 - Fomento del interés por la igualdad de género integral de los distintos agentes laborales implicados en el quehacer profesional diario de la entidad.
- **Auditoría de Género:** Entendiendo como tal el *“Proceso mediante el cual se comprueba la aplicación del mainstreaming mediante indicadores y normas”*⁶, se planteará la respuesta a las siguientes preguntas considerando la realidad de la entidad en cuestión:
- ¿Quién es el responsable de la planificación?
 - ¿A quién se ve como planificado? ¿Las estadísticas se reúnen teniendo en cuenta el género?
 - ¿La plantilla está ocupada por hombres y mujeres? ¿Qué puestos ocupan cada cual?
 - ¿Qué valores claves, prioridades y objetivos predominan?
 - ¿Se evalúa la cuestión de género? ¿Se hace un seguimiento continuo de la misma?
 - Conclusiones.
 - Recomendaciones, si fuese el caso.
- **Igualdad de Acceso al Empleo y Contratación.** De forma general, se proponen las siguientes acciones, a las cuales hacen alusión los artículos 5, 6 y 8 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*:
- Salvar toda discriminación en el proceso de selección:

⁶[http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/443/F802900990/Final%20TOR%20gender%20focal%20points%20\(Spanish\).doc](http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/443/F802900990/Final%20TOR%20gender%20focal%20points%20(Spanish).doc)



- Diversificar los métodos de reclutamiento, contribuyendo a que las ofertas de empleo lleguen a mayor número de personas candidatas aptas para ocupar los puestos de trabajo ofertados.
 - Favorecer el acceso de las personas candidatas a las formulación de sus propias candidaturas como potencial personal, combinando ofertas escritas con contactos personales.
 - Facilitar el acceso de la mujer a las bolsas de trabajo, a través de la intermediación de aquellas entidades y agentes que desarrollan su actividad en el ámbito de la orientación profesional y los centros educativos y de formación profesional.
 - Establecer criterios objetivos y concisos de evaluación.
 - Evaluar las candidaturas, con independencia del género, priorizando la cualificación y capacitación del sujeto para el desempeño de las competencias laborales propias del perfil profesional demandado para la ocupación del puesto de trabajo concreto.
- Fomentar el arraigo de la igualdad:
 - Desarrollar programas de conocimiento y sensibilización de la Corporación, determinando sus valores, estereotipos y estilos de mando.
 - Incidir en la utilización y gestión del talento femenino, a fin de contribuir a la optimización de la capacidad de competitividad de la entidad.
 - Divulgar y valorizar las capacidades características del género femenino.
 - Difundir el arraigo de la igualdad desde la propia dirección de la empresa:
 - Sistematizar documentalmente el valor de la igualdad en la política de la organización.
 - Responsabilizar a la dirección de cumplimiento las acciones de igualdad de oportunidades.





- Fijar criterios cuantificables que faciliten la evolución del cumplimiento de las mencionadas acciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- **Clasificación Profesional.** Se llevarán a cabo las siguientes intervenciones reflejadas en los artículos 5 y 6 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*:
 - Dotar de control sobre sus tareas concretas al personal.
 - Informar al personal sobre la igualdad en el seno de la entidad.
- **Promoción.** Haciendo referencia a las consideraciones establecidas en los artículos 5 y 6 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, se llevarán a cabo las siguientes actividades:
 - Asesorar de forma individualizada y colectiva al personal sobre el enfoque que debe otorgar a su carrera profesional, el conocimiento de sus puntos débiles y la optimización de sus habilidades, promoviendo la promoción de las mujeres y fomentando la representación equilibrada de hombres y mujeres en la Administración.
 - Determinar criterios de promoción objetivos para favorecer el ascenso profesional del personal, especificando los siguientes aspectos adaptados a cada área de trabajo:
 - Formación.
 - Méritos.
 - Titulación académica.
 - Conocimiento de las competencias profesionales propias del puesto en cuestión.
 - Historial profesional.
 - Diseñar un plan de carrera específico basado en los criterios anteriores mediante el cual se definen los requisitos que deberá tener una persona para acceder a un puesto de trabajo y la forma de ascender en la empresa, determinando:
 - Características profesionales.
 - Actitud.
 - Competencias.
 - Habilidades.



- **Igualdad en la Retribución.** Las acciones a llevar a cabo en relación a este punto, apoyadas en el artículo 46 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* y Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, serán las siguientes:
 - Determinar, de forma clara, la clasificación profesional, contratación y promoción.
 - Eliminar de toda discriminación directa provocada por el establecimiento de categorías o tareas profesionales sexualizadas.
- **Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.** Tal y como se refleja en el artículo 44 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* y en la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre*, llevarán a cabo las acciones que seguidamente se detallan:
 - Realizar un autodiagnóstico de conciliación
 - Valoración y determinación de las medidas a adoptar para garantizar la conciliación personal, familiar y laboral (desconexión digital, bolsa horaria, días de libre disposición, flexibilización horaria, permisos retribuidos para facilitar la conciliación, etc.).
- **Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.** Establecimiento de los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género.

B) Formación y sensibilización

En materia de formación, se proponen distintas iniciativas que responden al contenido que se recoge en los artículos 5, 6, 42 y 57 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, ésta son:

- Sensibilización de la Corporación Local sobre la necesidad de participar en formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y diversidad con carácter transversal y generalista.
- Sensibilización del personal sobre la necesidad de participar en formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y diversidad con carácter transversal y generalista.





- Sensibilización los agentes colaboradores y personas usuarias de los servicios del Ayuntamiento sobre la necesidad de participar en formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y diversidad con carácter transversal y generalista.
- Inclusión de la perspectiva de género en las acciones formativas que se realicen.
- Acciones formativas en materia de igualdad para la Corporación Local, personal, agentes colaboradores, personas usuarias y comunidad local.
- Sensibilización y formación sobre violencia de género y violencia sexual para la Corporación Local, personal, agentes colaboradores, personas usuarias y comunidad local.
- Realización de un diagnóstico de necesidades formativas.

C) Relaciones institucionales

Comunicación a las organizaciones colaboradoras las medidas adoptadas en materia de igualdad de oportunidades y la aplicación del vigente Plan.

D) Prevención del acoso

Partiendo de los argumentos detallados en los artículos 7 y 48 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, todo plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres afrontará de forma explícita a este aspecto, recogiendo las siguientes intervenciones:

- Realización una Declaración de Principios, por parte de la entidad, donde se muestre el claro rechazo al acoso sexual y el apoyo a las posibles víctimas fruto del mismo.
- Suscripción de un protocolo contra el acoso sexual, determinando su gravedad y las sanciones pertinentes, en cada caso, y distinguiendo⁷ entre:
 - o Creación de mecanismos que favorezcan un clima en el que la víctima pueda hacer frente directamente al acosador para que cese su conducta.

⁷ Larrauri, E. y Sánchez, E. (1999): *El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*. Tirant lo Blanch.



- Articulación de mecanismos internos de canalización del conflicto y apoyo a la víctima en procesos legales.
 - Determinación de a quién y cómo se ha de presentar la denuncia.
 - Determinación de los derechos y deberes de la víctima.
 - Determinación de los derechos y deberes de la persona presuntamente acosadora
 - Designación de una persona mediadora, en el caso de que se produzca una situación de acoso sexual, cuyas funciones sean las de asesoramiento y contribución a la resolución de problemas.
 - Preservación y protección de la intimidad de las partes.
 - Adopción de las medidas disciplinarias oportunas.
- Vigilancia del cumplimiento del citado protocolo.
 - Realización de acciones de formación específica y/o información, mediante las cuales se determinen los comportamientos adecuados e inadecuados, con el objeto de discernir actitudes acosadoras.

E) Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

- Identificación instrumentos de recomendaciones para avanzar en el uso del lenguaje administrativo inclusivo y no sexista.
- Aplicación a la documentación que se elabore en el Ayuntamiento de Valbuena de Duero.

F) Publicidad y difusión

- Difusión a la Corporación de la entidad del presente Plan.
- Difusión al personal de la entidad del presente Plan.
- Difusión a los agentes colaboradores del presente Plan.
- Difusión al personal de la entidad de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades, protocolos de prevención y las medidas de conciliación de la vida laboral y personal recogidos en la legislación vigente.



5.6. Metodología

Se parte de **postulados constructivistas**, entendiendo que este proceso no es un mero depósito de información e instrucciones por parte de la persona responsable, sino que quienes conforman la entidad (corporación y personal) y la población se implica de forma activa en la elaboración de esa información, que, necesariamente, será extraída de la realidad cotidiana, lo cual facilita la construcción, por parte del sujeto y el grupo, de un conocimiento propio y adaptado a sus necesidades individuales y colectivas.

Esto significa que dicho proceso se ha definido por su carácter abierto y flexible, es decir, que permite y, a su vez, exige ser adaptado a las necesidades individuales y grupales (objetivos, contenidos, acciones, etc.). Partiendo del presente documento inicial en el que se recogen las necesidades y demandas de la población, se implementarán las acciones determinadas concretándose de forma individualizada a las realidades concretas que se planteen.

Por otro lado, se pretende que la intervención sea ecléctica en lo que se refiere a los métodos, partiendo de su diversidad, de modo que se garanticen triangulaciones para evitar sesgos.

Por su parte, se buscará la efectividad del proceso a través de la interacción entre las personas participantes, bien directas o indirectas, vinculadas intencionadamente a este proceso. Su desarrollo precisará de unos compromisos que se harán explícitos en diferentes situaciones (reuniones individualizadas y grupales, reflexión personal, etc.) y que denominamos **principios de procedimiento**. Estos son:

- Iniciar y desarrollar un proceso de planteamiento de cuestiones fundamentales.
- Facilitar información para responder a los interrogantes planteados.
- Utilizar diversas fuentes información para obtener dicha información que, en ocasiones, pueden ser proporcionadas por las personas y grupos destinatarios.
- Favorecer y animar la discusión e intercambio de opiniones.
- Legitimar la búsqueda de respuestas, permitiendo y apoyando discusiones abiertas en las que no se encuentren soluciones definitivas de forma inmediata, sino que estas respuestas se obtengan como resultado de un proceso de elaboración de ideas propias basadas tanto en la experiencia previa como en los conocimientos teóricos que se faciliten.
- Animar a la reflexión sobre la propia experiencia.





- Buscar recursos a los interrogantes originados.

Con ello, se plantea un **modo de acción** desde el que se concreta el compromiso personal, desarrollado a instancias de los principios de procedimiento, el cual responde a los siguientes pasos:

- Partir de situaciones lo más cercanas a la realidad tomadas como totalidad.
- Explorar estas situaciones y buscar explicaciones.
- Buscar enfoques de solución, ir tan lejos como sea posible, tomar conciencia y ampliar la descripción del problema.
- Asumir el problema como propio del grupo.
- Recoger y contrastar diferentes explicaciones de las personas y grupos destinatarios.
- Justificar una explicación que aporte conocimiento científico a la situación de la que se parte.

5.7. Responsables de la implementación de las acciones

En el proceso de implementación de las acciones planteados resulta fundamental la retroalimentación entre las distintas personas y colectivos implicados, adquiriendo un papel fundamental la persona responsable del área de personal y organización interna, en este caso la persona responsable de la Alcaldía.

5.8. Comunicación interna de las intervenciones

El proceso de comunicación interna de las intervenciones enmarcadas en el *Plan Integral de Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid)* afrontará todos los niveles que intervienen en la realidad, estos son:

- Comunicación entre la Corporación del Ayuntamiento de Valbuena de Duero:
 - Reuniones individuales y grupales iniciales, de seguimiento y evaluación con los representantes de los partidos políticos que integran el Pleno de la localidad.
 - Reuniones individuales y grupales iniciales, de seguimiento y evaluación con los concejales integran el Pleno de la localidad.
 - Comunicados y convocatoria generales.



- Información en soporte papel y soporte digital.
- Notificaciones oficiales.
- Comunicación del Ayuntamiento de Valbuena de Duero con las personas trabajadoras que integran la plantilla:
 - Reuniones individuales y grupales iniciales, de seguimiento y evaluación con las personas trabajadoras que integran la plantilla del Ayuntamiento de Valbuena de Duero.
 - Información en soporte papel y soporte digital.
 - Notificaciones oficiales.
- Comunicación del Ayuntamiento de Valbuena de Duero con entidades colaboradoras, población local y personas usuarias de los servicios del Ayuntamiento de Valbuena de Duero:
 - Reuniones individuales y grupales.
 - Información en soporte papel, soporte digital o redes sociales.
 - Notificaciones oficiales.

5.9. Publicidad

El reducido tamaño de la entidad que nos ocupa facilita la difusión y publicidad del presente Plan. Así pues, se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Desarrollo de las actividades detalladas en el punto relativo a la comunicación interna.
- Realización de notas de prensa para su difusión en medios de comunicación social.
- Publicaciones en redes sociales.
- Charlas de difusión en el municipio.
- Reuniones con las personas y grupos implicados en la dinámica local.
- Reuniones con entidades y personas colaboradoras del Ayuntamiento de Valbuena de Duero.





5.10. Vigencia

El Plan Integral de Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid) tendrá un vigor de dos años desde su aprobación, en cualquier caso, se mantendrá en vigor, hasta su derogación o aprobación de un nuevo Plan. Se prevé su revisión en cualquier momento, siempre y cuando las necesidades así lo requieran.

5.11. Localización

Las acciones programadas se llevarán a cabo, principalmente, en las instalaciones del Ayuntamiento de Valbuena de Duero; no obstante, se podrán desarrollar acciones en el resto del municipio.

6. IMPLEMENTACIÓN

La exhaustiva planificación llevada a cabo en los apartados anteriores, constituirá una adecuada base a fin de garantizar la correcta implementación de la intervención diseñada.

Con ello, se establecerán los criterios que determinarán la priorización de los objetivos, siguiendo estos pasos:

- Actualizar el listado de objetivos.
- Escoger los criterios de priorización.
- Elaborar un matriz para valorarlos.
- Puntuar de forma individualizada cada objetivo.
- Valorar e interpretar el resultado.

7. COMPLEMENTARIEDAD, COHESIÓN Y COOPERACIÓN

El presente Plan resulta complementario a las distintas iniciativas que se están llevando a cabo por diferentes entidades públicas y privadas en materia de igualdad de oportunidades, con quienes se establecen continuas estrategias de cooperación para optimizar el cumplimiento de los objetivos previstos.

Por otro lado, puede constituir un elemento de cohesión (social, cultural, administrativa, etc.) entre los diferentes agentes intervinientes en la realidad de esta entidad (Corporación, personal, colaboradores...), suponiendo un nexo de unión que sistematice y articule las iniciativas que se están llevando a cabo en el ámbito de la igualdad de oportunidades dentro del propio Ayuntamiento de Valbuena de Duero.





8. ESCALABILIDAD, APLICABILIDAD, RÉPLICA Y EXTERNALIZACIÓN

Por su parte, como no podía ser de otra manera en una entidad de reducido tamaño como la que nos ocupa, el presente Plan se diseña desde un planteamiento flexible, el cual permite y contempla su aplicabilidad, réplica y escalabilidad a otros ámbitos de vulnerabilidad o potencial vulnerabilidad identificados en nuestro territorio, entre los que podemos destacar la igualdad en función de edad, origen, entre la población rural respecto a la de entornos urbanos o cualesquiera otro que así lo precise.

De manera que el Plan presentado puede y debe suponer un punto de partida para unir todas esas realidades, introduciendo nuevos elementos que favorezcan la calidad de vida y bienestar, tanto de la corporación y el personal como de la población municipal y las personas usuarias de los servicios o quienes nos visiten temporalmente, así como la mejora y la transformación de un entorno cohesionado e interconectado con el mundo globalizado del cual forma parte y al que puede ayudar para que construir un futuro mejor.

El presente Plan se enfoca de manera que su escalabilidad y réplica sea fácilmente asumible para las numerosas entidades de pequeño tamaño que cuenten con realidades similares a la descrita.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

9.1. Metodología y organización

El objetivo fundamental de la evaluación y el seguimiento es la recopilación y sistematización de información útil que nos permita introducir estrategias de mejora sobre los resultados negativos que se estén produciendo o se puedan producir y reforzar los positivos. Se podrán sistematizar la información recopilada mediante informes de seguimiento y evaluación. A tal fin, las personas responsables de la implementación considerarán aspectos tales como:

- La participación de la población destinataria.
- La repercusión sobre el resto de la población de la zona.
- La repercusión fuera de la zona.
- La gestión del Plan.
- El cumplimiento de la normativa legal.





- La ejecución del Plan.
- Los desvíos producidos.
- Las potencialidades futuras.

Dado el reducido tamaño de la entidad, la periodicidad de las acciones de evaluación y seguimiento será determinada por las personas responsables de la implementación del Plan.

9.2. Herramientas técnicas para el seguimiento y evaluación

A) Indicadores

Se precisa de la elaboración una batería de indicadores (medidas, números, hechos, opiniones o percepciones), los cuales deberán cumplir las siguientes condiciones:

- Ser verificables objetivamente.
- Ser fáciles de obtener.
- Ser sensibles a las variaciones.
- Ser fáciles de entender.
- Ser fáciles de interpretar.
- Ser capaces de proporcionar una visión rápida de la situación evaluada.

B) Fichas de implementación y seguimiento

El objetivo fundamental de la elaboración de toda ficha de implementación y seguimiento lo constituye la recopilación de información para facilitar la ejecución y valoración de las actividades. Dicha información debe referirse a los indicadores establecidos.

La ficha de implementación⁸ no se centrará únicamente en la planificación de la acción, sino que buscará dotarla de contenido. Por su parte, la ficha de seguimiento⁹ debe suponer un sistema de recolección de información sistemático que facilite el control de la gestión y la toma de decisiones.

⁸ Ver Anexo VIII: Ficha de Implementación.

⁹ Ver Anexo IX: Ficha de Seguimiento.





C) Otras herramientas

Además de las ya citadas y con el objetivo de poder llevar a cabo una triangulación entre las distintas herramientas, se podrán emplear también:

- Cuestionarios para las personas responsables de la implementación.
- Cuestionarios para las personas participantes.
- Cuestionarios para las personas destinatarias indirectas.
- Cuestionarios para otros agentes.
- Entrevistas a las personas responsables de la implementación.
- Entrevistas a para las personas participantes.
- Entrevistas a para las personas destinatarias indirectas.
- Entrevistas a para otros agentes.
- Hojas de observación.

9.3. Impacto previsto

Mediante la implementación del presente Plan se pretenden llevar a cabo numerosas actividades de muy distinto cariz; por lo tanto, debido a su variedad y a la inexistencia de experiencias previas en esta materia, resulta muy difícil hacer una valoración del impacto previsto.

No obstante, las acciones que integran el *Plan Integral de Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid)* se han programado atendiendo a las necesidades tanto de la entidad que nos ocupa como de la población y el territorio que integran su ámbito de actuación.

En general y basándonos en factores tales como la aceptación e implicación de los diferentes colectivos y personas destinatarias, su actitud, y la evolución de la percepción en esta material, entre otros, esperamos que los resultados sean muy positivos.

Las posibles deficiencias que se puedan plantear estarán motivadas, en la mayor parte de los casos, por la limitación de los recursos (económicos, materiales, humanos) con los que se cuenta derivados del reducido tamaño del Ayuntamiento de Valbuena de Duero





CONCLUSIÓN

El medio rural y, especialmente, Valbuena de Duero ha sido capaz de superar la imagen de decadencia a la que se le asociaba tradicionalmente sin perder sus valores y señas de identidad, convirtiéndose en una alternativa positiva y posible en el que cualquier persona puede buscar su desarrollo integral. La globalización, la accesibilidad a recursos y servicios, y, especialmente, la generalización de las TICs han favorecido la inclusión activa de la población en nuestra sociedad actual, caracterizada por el progreso y la modernidad.

En este sentido, la consideración que se da a la perspectiva de igualdad resulta fundamental para garantizar el desarrollo de un territorio, puesto que si no somos capaces de aprovechar la totalidad de recursos que tenemos, especialmente los humanos, estamos lastrando nuestras oportunidades de avance.

Así pues, la perspectiva de igualdad que el Ayuntamiento tiene es permeable al territorio que integra su ámbito de actuación. Es por ello, que debe constituir un ejemplo para que sirva de referencia al resto de la población, dando respuesta a las necesidades y demandas individuales y colectivas y evitando todo atisbo de discriminación. De ahí la necesidad del presente *Plan Integral de Igualdad de Oportunidades. Valbuena de Duero (Valladolid)*.





BIBLIOGRAFÍA

- BALBO, L.: *“La doppia presenza”*. Inchiesta, nº 32 /1978 (traducción castellana en Borderías-Aleman, 1994).
- BELLO, L.; ESCOLANO, A. (Edición y estudio introductorio): Viaje por las escuelas de Castilla y León. Valladolid: Ámbito. 1995.
- CARRASQUER OTO, P.: *El tiempo: masculino y plural*. En Revista “Ambits”. Marzo 2005.
- CARRASQUER, P. y MARTÍN ARTILES, A.: *“La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de estrategia europea de empleo”*. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 23, num. 1. 2005.
- CHINCHILLA, N., MAYO, M. y SÁNCHEZ, E.: Guía para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Empresa. Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. 2007.
- ESCOLANO BENITO, A.: *La formación de maestros en España. Aspectos históricos*. En ARIAS MARTÍNEZ, B. (coord.): De Escuela Normal a Facultad de Educación. Universidad de Valladolid, pp. 51-59. 1998
- FERMOSO, P.: Educación Social. Barcelona: Heder. 1994.
- GÓMEZ DE CASTRO, F; OSSEMBACH, G: Historia de los sistemas educativos actuales. Madrid: UNED. 1988.
- GRUNDY, S.: Producto o praxis de currículum. Madrid: Morata, pp. 23-191. 1991
- HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, P. y GARCÍA HERNÁNDEZ, M.D.: PIELE: Programa Instruccional para la Educación y Liberación Emotiva. Aprender a vivir. “Aprendiendo a vivir”. Madrid: TEA Ediciones, S.A 1992.
- HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, P. y ACIEGO DE MENDOZA, R. (1990): PIECAP: Programa Instruccional Emotivo para el Crecimiento y Autorrealización Personal. “Aprendiendo a realizarnos”. Madrid: TEA Ediciones, S.A. 1990
- LARRAURI, E. Y SÁNCHEZ, E.: El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral. Tirant lo Blanch. 1999.
- QUINTANA CABANAS, J.M.: Pedagogía Social. Madrid: Dydinson. 1988.
- TORNS, T., BORRÁS, V. y CARRASQUER, P.: *“La conciliación de la vida laboral y familiar ¿un horizonte posible?”* Sociología del Trabajo, nº 50. 2003-2004.
- TORNS-MIGUÉLEZ (Coord.): Balance de actuaciones en la Unión Europea. En Consejo Económico y Social de Barcelona, Nuevas Organizaciones del Tiempo de Trabajo. Barcelona: Cesb-Ajuntament de Barcelona. 2006.



AYUNTAMIENTO

VALBUENA DE DUERO (Valladolid)

Teléfono: 983 68 30 38

Fax: 983 51 48 66

Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

ANEXOS

39





AYUNTAMIENTO

VALBUENA DE DUERO (Valladolid)

Teléfono: 983 68 30 38

Fax: 983 51 48 66

Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

ANEXO I:

Protocolo contra el acoso sexual





1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE VALBUENA DE DUERO EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL; ACOSO SEXUAL; EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO; ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES; VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL; Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de Valbuena de Duero manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso laboral; acoso sexual; acoso por razón de sexo y/o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, incluido el producido en el ámbito digital.

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

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

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

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

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral; acoso sexual; acoso por razón de sexo; acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y/u otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral, incluido el producido en el ámbito digital, que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:



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

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

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

Fecha y firma al margen.





2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de Valbuena de Duero implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral; acoso sexual; acoso por razón de sexo; acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y/u otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral, incluido el producido en el ámbito digital, que ha sido negociado y acordado por el Pleno del Ayuntamiento de Valbuena de Duero, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso laboral; acoso sexual; acoso por razón de sexo; acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y/u otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral, incluido el producido en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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





El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso laboral; acoso sexual; acoso por razón de sexo; acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y/u otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral, incluido el producido en el ámbito digital, que puedan manifestarse en el Ayuntamiento de Valbuena de Duero.

El Ayuntamiento de Valbuena de Duero, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

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

En el ámbito del Ayuntamiento de Valbuena de Duero no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso laboral; acoso sexual; acoso por razón de sexo; acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y/u otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral, incluido el producido en el ámbito digital. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos el Ayuntamiento de Valbuena de Duero, así como de aquellas que presten servicios en él. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el Ayuntamiento de Valbuena de Duero sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para





garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

De acuerdo con el Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190 de 2019 de la Organización Internacional del Trabajo, "la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico."

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

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES:

1. Restringir a la persona las posibilidades de hablar por parte del superior/a.
2. Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros/as.
3. Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada.
4. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
5. Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
6. Cuestionar las decisiones de una persona.
7. No asignar tareas a una persona.
8. Asignar tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL:

1. Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
2. Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
3. Rehusar la comunicación con una persona, evitando comunicarse directamente con ella.
4. No dirigir la palabra a una persona o tratarla como si no existiera.





Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA:

1. Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
2. Terror telefónico.
3. Hacer parecer estúpida a una persona.
4. Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
5. Mofarse de las discapacidades de una persona.
6. Imitar los gestos, voces, etc., de una persona.
7. Mofarse de la vida privada de una persona.

VIOLENCIA FÍSICA:

1. Ofertas sexuales y violencia sexual.
2. Amenazas de violencia física.
3. Uso de violencia menor.
4. Maltrato físico.

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA:

1. Ataques a las actitudes y creencias políticas.
2. Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
3. Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

AGRESIONES VERBALES:

1. Gritar o insultar.
2. Críticas permanentes del trabajo de la persona.
3. Amenazas verbales.

RUMORES:

1. Hablar mal de la persona a su espalda.
2. Difundir rumores.





2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

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

Comportamientos físicos:

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

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

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

**Acoso sexual ambiental:**

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

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**Definición de acoso por razón de sexo:**

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

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





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

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

Ataques con medidas organizativas:

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



Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

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

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

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



2.1.2.4. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 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, se entiende como tal, cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona o grupo en que se integra, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Estos comportamientos serán considerados como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género, constituyendo una conducta discriminatoria que puede ser catalogada de la siguiente forma:

- f) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- g) Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- h) Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- i) Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

2.1.2.5. Violencia en el ámbito digital

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

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en





Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.



Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

2.1.2.6. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

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

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





Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

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

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

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

2.1.2.7. Otros acosos discriminatorios

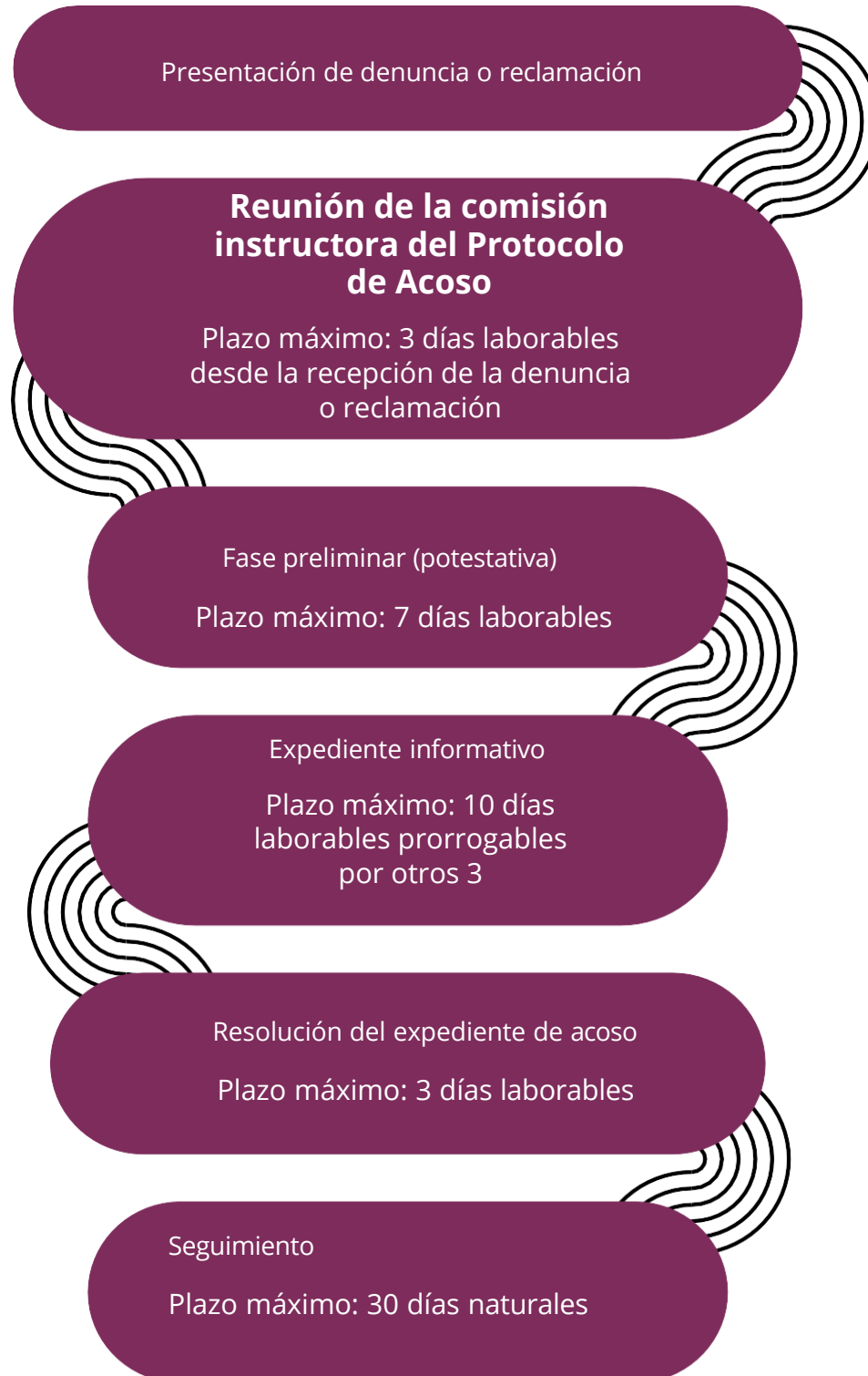
De conformidad con lo dispuesto en las Leyes 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se consideran como tales, aquellas conductas o prácticas realizadas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, 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, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.





2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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





2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Dado el reducido tamaño del Ayuntamiento de Valbuena de Duero, tras la presentación de una denuncia o reclamación se constituirá una comisión instructora, en el plazo de 1 día, integrada por tres personas titulares y una suplente, responsables del ámbito de personal y/o recursos humanos del propio Ayuntamiento de Valbuena de Duero. En el caso de conflicto de intereses o no contar con medios para asumir esta competencia, se solicitará la colaboración de la Diputación de Valladolid o entidad análoga, pudiendo delegar total o parcialmente dicha competencia.

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

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

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

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

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





2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En el Ayuntamiento de Valbuena de Duero Alcaldía y/o Secretaría se encargarán de gestionar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta entidad.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Valbuena de Duero deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la/s persona/s a la que se acaba de hacer referencia.

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

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de Valbuena de Duero habilita la cuenta de correo electrónico ayuntamiento@valbuenadeduero.gob.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello, sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la/s persona/s encargada/s de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

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

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

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



2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Alcaldía.

Igualmente, se informará, si existiera, a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.





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

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Alcaldía adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Alcaldía separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

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

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

**** La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.



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

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

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

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

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

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

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

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

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



Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

En función de esos resultados anteriores, la Alcaldía procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar el Ayuntamiento en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Alcaldía del Ayuntamiento de Valbuena de Duero mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

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

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.



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

2.2.6. Seguimiento

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

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

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor al día siguiente a la aprobación del plan integral de igualdad del Ayuntamiento de Valbuena de Duero, manteniéndose vigente durante dos años o hasta la aprobación de un nuevo plan integral de igualdad.



Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

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

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE VALBUENA DE DUERO

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación
laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:





III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso del Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid).





5. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo debe ser difundido adecuadamente, mediante información pública y accesible, de forma que se asegure su conocimiento y comprensión. Igualmente, se garantizará la divulgación entre la plantilla laboral y la comunidad local, a través de los medios adecuados que ayuden a su mayor difusión y conocimiento.

6. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Como medida preventiva destinada a la detección de posibles incidencias y al objeto de introducir las mejoras necesarias, el Pleno evaluará el funcionamiento del presente Protocolo, procediendo, en su caso, a su actualización y ello sin perjuicio de las revisiones previstas en el Plan Integral de Igualdad del Ayuntamiento de Valbuena de Duero.





AYUNTAMIENTO

VALBUENA DE DUERO (Valladolid)

Teléfono: 983 68 30 38

Fax: 983 51 48 66

Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

ANEXO II:

Anexo I de la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.





Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

ANEXO 1

Administración Pública que presenta el Plan: Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid)

El número total de efectivos que componen la administración es de, distribuidos del siguiente modo:

-1 efectivo de personal funcionario
-5+4 de personal laboral
- de personal estatutario
-otro personal.

Se trata de un Plan ACORDADO NEGOCIADO con las organizaciones sindicales (indicar cuales)

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de 2 años, desde 2025 hasta 2027, o, en su defecto, hasta su derogación o aprobación del siguiente Plan.

Evaluación intermedia SI...X..NO....

PRINCIPALES DATOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO

Ver punto 3 de Desarrollo

OBJETIVOS PARA ALCALZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

Ver punto 5.3. de Desarrollo



AYUNTAMIENTO

VALBUENA DE DUERO (Valladolid)

Teléfono: 983 68 30 38

Fax: 983 51 48 66

Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

ANEXO III:

Anexo II de la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.





ANEXO 2

El Plan Integral de Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Valbuena de Duero (Valladolid) para el periodo 2025-2027 contiene las siguientes medidas:

Condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se incluyen medidas para que los sistemas de promoción tengan perspectiva de género?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado A)
¿Se incluyen medidas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo público?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado A)

Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado A)
¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado A)



Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado A)
--	--	---	--

Medidas para fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado B)
¿Se planifica la formación en la Administración desde la perspectiva de género?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado B)
¿Se incluyen formaciones específicas en tema de igualdad?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado B)
¿Se contemplan medidas de formación en materia de igualdad para todo el personal?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado B)





Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

Acciones para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado A)
¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración u organismos públicos?		X	Ver Punto 5.3. del Desarrollo, apartado A)

Previsión de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso?		X	Ver Anexo I
¿Cómo garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?		X	Ver Anexo I



Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género y violencia sexual?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado B)
¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y violencia sexual?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado B)
¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado A)

Acciones para establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se ha adoptado alguna medida para eliminar cualquier discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo?		X	Ver Punto 5.5. del Desarrollo, apartado A)





Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?		X	Ver Punto 5.7. del Desarrollo
¿Se prevé la realización de informes de seguimiento y evaluaciones?		X	Ver Punto 9. del Desarrollo
¿Cuál es la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan?		X	Ver Punto 9.1. del Desarrollo





AYUNTAMIENTO

VALBUENA DE DUERO (Valladolid)

Teléfono: 983 68 30 38

Fax: 983 51 48 66

Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

ANEXO VIII:

Ficha de Implementación del Plan

74





Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

FICHA DE IMPLEMENTACIÓN	
FECHA	
ACCIÓN ACTIVIDAD	
RESPONSABLES QUE IMPULSAN LA ACCIÓN	
OBJETIVOS DE LA ACCIÓN	
POBLACIÓN DESTINATARIA	
CONTENIDOS	
METODOLOGÍA	
PROMOCIÓN – PUBLICIDAD	
TEMPORALIZACIÓN Y LOCALIZACIÓN	
RECURSOS IMPLICADOS	Infraestructurales
	Humanos
	Económicos
ENTIDADES IMPLICADAS	
OTROS INDICADORES (ESPECIFICAR)	
OTROS INDICADORES (ESPECIFICAR)	
OTROS INDICADORES (ESPECIFICAR)	





AYUNTAMIENTO

VALBUENA DE DUERO (Valladolid)

Teléfono: 983 68 30 38

Fax: 983 51 48 66

Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

ANEXO IX: FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

76





Plaza Mayor nº 1 · C.P.: 47359 · Valbuena de Duero

FICHA DE SEGUIMIENTO	
ACCIÓN/ACTIVIDAD	
Nº DE PERSONAS QUE SE HAN BENEFICIADO O HAN ASISTIDO	
PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD	
NIVEL DE SATISFACCIÓN	
GRADO DE PARTICIPACIÓN DE ORGANISMOS Y ENTIDADES	
HA SIDO EFICAZ/EFICIENTE (HA HABIDO RELACIÓN EQUILIBRADA ENTRE COSTE, TIEMPO Y Nº DE BENEFICIARIOS)	
TEMPORALIZACIÓN	
GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD	Población adecuada
	Promoción y publicidad
	Contenido
	Ejecutor/a
OTROS COMENTARIOS	
OTROS INDICADORES (ESPECIFICAR)	
OTROS INDICADORES (ESPECIFICAR)	
OTROS INDICADORES (ESPECIFICAR)	

