

II PLAN DE IGUALDAD

**AJUNTAMENT LES COVES
DE VINROMÀ**

2023-2027

ÍNDICE

1. Introducción	4
1.1. Presentación	4
1.2 Determinación de las partes que lo conciertan	5
1.2. Ámbito personal, territorial y temporal	6
1.3. Período de vigencia	6
1.4. Recursos humanos y materiales	6
1.5. Metodología	7
1.5.1. <i>Constitución de la comisión negociadora</i>	7
1.5.2. <i>Elaboración del diagnóstico de situación</i>	7
1.5.3. <i>Informe de resultados de la auditoría retributiva</i>	9
1.5.4. <i>Plan de actuaciones del Plan de Igualdad</i>	9
1.6. Marco normativo	10
1.7. Introducción planes de igualdad	14
1.8. Resumen del I Plan de igualdad. 2019-2022	15
1.9. <i>Ficha técnica</i>	17
2. Resumen del DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD	18
2.1 CARACTERÍSTICAS DEL AYUNTAMIENTO	18
2.2 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	20
2.3 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	22
2.4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	23
2.5 FORMACIÓN	25
2.6 PROMOCIÓN PROFESIONAL	26
2.7 CONDICIONES DE TRABAJO	27
2.8 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	28
2.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	29
2.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	30
2.11 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	31
2.12 SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	32
2.13 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	33
3. Objetivos del Plan de Igualdad	34
3.1 Objetivo general	34
3.2 Objetivos específicos	34
3.3 Características del Plan de Igualdad	36
3.4 Áreas del Plan de Igualdad	37
4. Plan de actuaciones	38
4.1 Proceso de selección y contratación	38
4.2 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva	41
4.3 Formación	48
4.4 Promoción profesional	49
4.5 Condiciones de trabajo	50
4.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	52
4.7 Infrarrepresentación femenina	54
4.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	56
4.9 Comunicación y lenguaje no sexista	58
4.10 Salud laboral con perspectiva de género	60
4.11 Prevención de la Violencia de Género	62
4.12 Cronograma	65
5. Seguimiento del plan de igualdad	67
6. Evaluación del plan de igualdad	70
7. Procedimiento de modificación	71
8. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad	73



1. Introducción

1.1. Presentación

Les coves de Vinromà es un municipio de la Plana Alta que comprende el valle medio del río Segarra (o rambla de Les Coves), llamado la foia de Les Coves, entre los estrechos de la roca del Lledoner, al noroeste, donde deja el Alto Maestrazgo, y el estrecho del Río, al sureste, donde penetra en el Baix Maestrat.

El ayuntamiento de Les Coves de Vinromà, con (CIF: P1205000A/CNAE: 8411 - Actividades generales de la Administración Pública) y de titularidad pública tiene como actividad principal las generales de la administración pública. A lo largo de 2022, el ayuntamiento ha contado con una plantilla de 44 personas en el año 2022 formada por 16 mujeres y 20 hombres. Por tanto, la plantilla que se estudiará en este informe es equilibrada en cuanto a sexos y está situada en Plaça Espanya, 19, CP. 12185. La forma jurídica es Corporaciones locales.

A continuación se detallan los nombres y grupos políticos de los que se compone el ayuntamiento:

PSPV-PSOE:

Irma Povedano Salvador (alcaldessa)

Juan Tena Albert

Cristina Gil Foix

Maria Brígida Sales Beltran

Gustavo Viol Zaragoza

PP:

Cristina Orient Julian

Juan Francisco Zaragoza Albert

Jessica Prats Faucon

Vicente Aniceto Sanz Salvador

1.2 Determinación de las partes que lo conciertan

Las personas miembros de la Comisión Negociadora constituida para el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de LES COVES DE VINROMÀ ha acordado, voluntariamente, aceptar su contenido, y comprende las siguientes personas miembros:

Nombre y apellidos	En representación del ayuntamiento
Irma Povedano Salvador	Alcaldessa-Presidenta del Ayuntamiento de les Coves de Vinromà
Juan Tena Albert	Concejal del Ayuntamiento de les Coves de Vinromà
Electra Año Cabanes	Agente de igualdad, Representante del Sindicato CCOO-PV
Manuel Vidal Branchadell	Agente de igualdad, Representante del Sindicato UGT-PV

1.2. *Ámbito personal, territorial y temporal*

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras del ayuntamiento y, en su caso, a las personas que se puedan contratar con carácter temporal durante la vigencia del Plan.

El ámbito territorial del ayuntamiento es LOCAL.

1.3. *Período de vigencia*

El Plan de Igualdad tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, es decir, desde su registro y publicación en 2023 hasta esa misma fecha en 2027. La vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma que la del Plan de Igualdad.

1.4. *Recursos humanos y materiales*

La aplicación del Plan de Igualdad a través de la implantación de las medidas indicadas en el mismo requiere de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios. Para ello, la entidad se ha comprometido a proporcionar los recursos necesarios para la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de este.

Entre los recursos materiales se ha contado con los recursos del propio ayuntamiento, como, por ejemplo, sus instalaciones para la realización de las reuniones de la Comisión de Igualdad.

Entre los recursos humanos se cuenta con todas las personas de la organización, desde toda la plantilla en general a en concreto con las personas que componen la Comisión de Igualdad.

La entidad se ha comprometido a proporcionar los recursos necesarios para elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

1.5. Metodología

Para elaborar el II Plan de Igualdad descrito en el presente documento se hizo una recogida de información de carácter cuantitativa y cualitativa con el fin de poder analizar los procesos de gestión del ayuntamiento relacionados con la plantilla, las condiciones de trabajo, el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, las retribuciones, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la infrarrepresentación femenina.

Los datos cualitativos y cuantitativos fueron recabados entre el 1 de agosto de 2022 y el 15 de septiembre de 2023. Los análisis que contiene el presente informe fueron elaborados entre el 15 de septiembre de 2023 y el 30 de octubre de 2023

El análisis de los datos cualitativos y cuantitativos, el informe de la situación diagnóstica, y el contenido del Plan de Igualdad fueron realizados por la Unidad de Igualdad de Unimat Prevención en su carácter de asesora externa de la Comisión Negociadora. Unimat Prevención cuenta con una herramienta de trabajo especializada en Planes de Igualdad y con personal formado y con experiencia en el sector.

El contenido del informe de la situación diagnóstica y el contenido del Plan de Igualdad han sido revisados y aprobados por la Comisión Negociadora.

1.5.1. Constitución de la comisión negociadora

Desde el ayuntamiento se ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se ha elaborado un reglamento de funcionamiento de esta. Las funciones de la Comisión son, principalmente: la recogida de los datos para el diagnóstico, la negociación del Plan de Acciones y el seguimiento de la implementación del Plan.

1.5.2. Elaboración del diagnóstico de situación

En esta fase de la elaboración del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo la recogida de información para conocer la situación de la plantilla, para detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o de discriminación.

Su elaboración se ha realizado con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio

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

Todo esto ha generado una información que ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad del ayuntamiento impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con carácter general, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra el ayuntamiento en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. La finalidad del diagnóstico es, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en el ayuntamiento, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, en la que se deberá de incluir la auditoría salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación y lenguaje no sexista
- Salud laboral con perspectiva de género

El diagnóstico se extiende a todos los puestos de trabajo del ayuntamiento identificando en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres está

integrada en la gestión. Se ha tenido en cuenta tanto los contratos a tiempo completo como los de tiempo parcial.

1.5.3. Informe de resultados de la auditoría retributiva

El diagnóstico realizado en la auditoría retributiva contiene la información de carácter retributivo y, por otro, el plan de actuación. Este diagnóstico se ha plasmado en un informe de resultados en el que se ha dejado constancia del período de vigencia de la auditoría retributiva (que será el mismo que el del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otro inferior).

La auditoría retributiva ha permitido conocer de forma rigurosa y precisa la situación de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ayuntamiento. En el informe de resultados se ha sintetizado la situación de partida del ayuntamiento y los aspectos a mejorar en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Asimismo, se indican las medidas propuestas en un plan de actuación en conformidad con las conclusiones alcanzadas, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

1.5.4. Plan de actuaciones del Plan de Igualdad

En esta última fase de elaboración del Plan se ha llevado a cabo el diseño de los objetivos y de las acciones del Plan a partir del diagnóstico anteriormente elaborado. De esta forma, se han definido objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Además, el propio Plan de Igualdad de Recursos Humanos incluye un apartado concreto sobre la implementación y seguimiento de las acciones y sobre cómo elaborar la posterior evaluación.

Por último, desde la Comisión Negociadora se ha realizado la aprobación y el registro del Plan. Para este último ha sido necesario rellenar una hoja estadística sobre el Plan de Igualdad y presentar todas las actas: constitución de la Comisión, aprobación del Plan y el acta del personal asignado para registrar el Plan, principalmente.

1.6. **Marco normativo**

El desarrollo de las políticas de igualdad en los ayuntamientos tiene su máximo exponente en los Planes de Igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todos los ayuntamientos en esta materia se debe de tener en cuenta, principalmente, la siguiente normativa:

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

Tal y como se expone en la metodología, el Plan de Igualdad estará dividido en tres fases principales: la constitución de la Comisión Negociadora, la elaboración del diagnóstico de situación y el Plan de actuaciones el cual incluye los objetivos y acciones. Además, el Plan incluirá un apartado específico para la implementación y el seguimiento de las acciones mediante un modelo de ficha a rellenar por el departamento o área pertinente para la posterior evaluación del Plan; y un apartado específico para la planificación de la implementación.

NORMATIVA

A partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 la Unión Europea acoge la igualdad como principio fundamental, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal para integrar en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. Este principio de igualdad busca permear a una amplia gama de cuestiones, entre las que destacan el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la retribución laboral, los regímenes de seguridad social, el trabajo autónomo y la protección de las mujeres embarazadas y de las que acaban de dar a luz.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completa con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), modificada y actualizada por el 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. La LOIEMH está dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En el año 2020 se aprueban los Reales Decretos 901 y 902 en los que se regulan los instrumentos a través de los cuales se materializa el principio de igualdad en el ámbito del empleo para “las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas” (Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.2.). En el RD 901/2020 tiene por objeto desarrollar el reglamento de los Planes de Igualdad, determinando el contenido y el procedimiento para su elaboración e implantación, y las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la LOIEMH.

En el artículo 7 del RD 901/2020 se establece que la fase diagnóstica del plan de igualdad deberá extenderse a todos los puestos, centros de trabajo, todos los niveles

jerárquicos y al sistema de clasificación profesional del ayuntamiento. El diagnóstico para realizar comprenderá el siguiente contenido: a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones, e i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por otro lado, el artículo 8 del RD 901/2020 indica que los Planes de Igualdad tendrán como mínimo, el contenido que se indica a continuación:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación del ayuntamiento.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La vigencia o duración del Plan de Igualdad la determinan las partes negociadoras, y no podrá ser superior a cuatro años (artículo 9). El Plan de Igualdad del ayuntamiento se extenderá a la totalidad de la plantilla y a las personas trabajadoras cedidas por

empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios (artículo 10).

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su sección segunda regula la Auditoría Retributiva incluida en los Planes de Igualdad. En el artículo 7 se determina que la Auditoría Retributiva tiene como objeto “obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo del ayuntamiento, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”. El contenido de la Auditoría Retributiva contemplará: a) un diagnóstico de la situación retributiva en el ayuntamiento, y b) un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas encontradas en el diagnóstico.

1.7. Introducción planes de igualdad

Los Planes de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y el posterior RD-Ley 6/2019, se definen como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a adoptar la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Por ello, el objetivo de este documento es obtener información detallada y estructurada que facilite un diagnóstico sobre la situación existente en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral que permita el posterior desarrollo de un Plan de Igualdad acorde a las necesidades y realidades que en esta materia precise EL AYUNTAMIENTO. Con la finalidad de recoger la información de la manera más exhaustiva, objetiva y fidedigna posible el ayuntamiento está realizando esfuerzos en generar documentación e indicadores que sirvan de referencia para la elaboración de este diagnóstico.

La información recoge tanto datos cuantitativos como cualitativos relacionados con las características de la plantilla y con la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ayuntamiento, desagregados por sexo.

Los datos recogidos pretenden recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Estructura de la plantilla
- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud laboral
- Comunicación y lenguaje no sexista

1.8. Resumen del I Plan de igualdad. 2019-2022

En el Plan de igualdad anterior 2019-2022, se analizaron 6 áreas:

- El acceso a la ocupación
- Clasificación profesional
- Condiciones laborales
- Formación
- Comunicación y lenguaje no sexista
- Salud laboral y acoso en el lugar de trabajo
- Conciliación familiar

A continuación, se exponen las acciones realizadas respecto a este I Plan en el ayuntamiento, este cuadro forma parte de la evaluación

	ACCIÓN
Acceso a la ocupación	En los procesos selectivos que ha puesto en marcha el Ayuntamiento se ha incorporado una cláusula para valorar positivamente aquellas personas que tengan formación en el ámbito de la igualdad. Se adjuntan las bases de ejemplo del proceso de selección de socorristas y de monitores de piscina. Concretamente la cláusula 8.4. específica "8.4. Formación relacionada con el área de igualdad entre mujeres y hombres. De acuerdo con lo establecido en el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de les Coves de Vinromà, en su Acció 1.1, se valorará positivamente la formación y experiencia en materia de igualdad de oportunidades y género en los procesos de selección. Hasta un máximo de 3 puntos, a razón de 0,1 puntos por cada 10 horas de formación o prácticas acreditadas, excluyendo las prácticas formativas incluidas en su titulación así como las asignaturas de libre elección. A estos efectos se valorará la formación homologada por la Administración pública, los colegios profesionales o la universidad, siempre que esté relacionada con el proyecto."
	En aquellos puestos de trabajo con tendencia más masculinizada se ha hecho hincapié a la hora de la difusión para que las mujeres no lo vean como un inconveniente para presentarse. Por ejemplo, en la difusión de los puestos de PEÓN DE OBRAS O PEÓN FORESTAL, se ha sustituido por la nomenclatura PERSONAL DE OBRAS O SERVICIOS y PERSONAL DE TRABAJOS EN EL ÁMBITO FORESTAL. El Ayuntamiento ha detectó en su momento que se incrementaban el número de consultas con este cambio de mujeres interesadas, y efectivamente se ha materializado en un incremento del número de mujeres contratadas en estos puestos de trabajo al amparo de los programas EMERGE o PLAN DE EMPLEO, EMPUJU, EXPLUS, etc. Por ejemplo, en el programa de personal forestal 2019 ya fueron 5 mujeres contratadas y 1 solo hombre.
Formación	En enero de 2022 se impartió un curso de lenguaje inclusivo online con contenido y ejercicios en aula virtual y una jornada de clases por videoconferencia para los empleados municipales, llevado a cabo por EVEFem. Se adjunta la factura. También se ha especializado una de las auxiliares administrativas, se adjunta certificado de una trabajadora de superación del curso "Perspectiva de género en el acceso al empleo y promoción en la administración pública".
Comunicación y lenguaje no sexista	Una vez impartido el curso anterior de lenguaje no sexista se revisa especialmente el lenguaje utilizado en las redes sociales, en correos corporativos y se revisan las instancias y se ajustan las de nueva creación.
	La fundación ISONOMIA de la UJI, envió al Ayuntamiento ejemplares de la Guía para el lenguaje no sexista, que fue repartida a los trabajadores municipales.
	Posiblemente tiene más incidencia en un plan de igualdad municipal, pero también surgió la idea a partir del compromiso de la entidad con el plan de igualdad interno, y es la edición e impresión de un cuento infantil comprometido con la igualdad de género. La protagonista es una niña aventurera, con coleta y pantalones vaqueros, que huye de los estereotipos y lleva la voz cantante. Se adjunta la factura, y enlace al formato en videocuento, aunque también se repartió la versión impresa de manera gratuita a todos los niños y niñas del municipio el día del libro. https://www.youtube.com/watch?v=H3A58KUgrlM&t=529s
Salud laboral y acoso en el puesto de trabajo	Se crea el Plan de Prevención de la violencia de género del Ayuntamiento de les Coves de Vinromà. Se adjunta en pdf.

1.9. Ficha técnica

FICHA TÉCNICA

Nombre o Razón Social: LES COVES DE VINROMÀ

CIF P1205000A

Forma Jurídica: Entidad de representación, gobierno y administración de los municipios.

Actividad: 8411 - Actividades generales de la Administración Pública

Productos/actividades principales: Administración pública

Provincia: CASTELLÓN

Municipio: LES COVES DE VINROMÀ

Ámbito territorial: LOCAL

Teléfono: 964426009

Correo electrónico: julia.sales@lescovesdevinroma.es

Convenio colectivo: Convenio laboral para los empleados públicos del ayuntamiento de Les Coves de Vinromà. Año 2008

Web: <https://www.lescovesdevinroma.es/>

Recogida diagnóstica: Agosto - septiembre 2023

Periodo referencia temporal datos diagnóstico: 2022

Fecha de finalización del informe: Noviembre 2023

Personas de contacto: Julia Sales

2. Resumen del DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1 CARACTERÍSTICAS DEL AYUNTAMIENTO

En el ayuntamiento de Les Coves, gobierna el PSPV y cuenta con una mujer como Alcaldesa: Irma Povedano Salvador.

El ayuntamiento dispone de los siguientes servicios:

- Juzgado de paz:
- Servicios sociales
- Urbanismo
- Tramitación y ordenanzas
- Notaria
- Información catastral
- Veterinario/a

Las secciones más relevantes del ayuntamiento son las que se expresan a continuación:

- Archivo
- Biblioteca
- Deportes
- Ludoteca
- Pavellón multifuncional
- Ceip La Moreria
- Centro de salud
- Centro de día

El ayuntamiento de Les Coves de Vinromà contó con un total de 44 personas trabajadoras en el año 2022 (Hombres: 20, Mujeres: 24), año en el que se recogió la información para elaborar el presente Plan de Igualdad. De estas 27 personas, el 45.46 % son hombres y el 54.54 % son mujeres. De este modo, se trata de una plantilla EQUILIBRADA. De esas 44 personas 2 son funcionariado y el resto personal laboral.

El ayuntamiento cuenta con los siguientes centros de trabajo:

Tabla 1 Distribución por centros del ayuntamiento

Centros	Dirección	Actividad
1 centro de trabajo	Plaza España, 19 – 12185, les Coves de Vinromà	8411 - Actividades generales de la Administración Pública

LES COVES DE VINROMÀ cuenta con un Plan de Igualdad anterior, que ha estado en vigor desde 2019 al 2022. La razón por la cual en el ayuntamiento ha decidido elaborar este Plan es por obligatoriedad debido a que se trata de una administración local. El ámbito territorial del ayuntamiento de LES COVES DE VINROMÀ es LOCAL y no hay personal contratado por ETT.

En LES COVES DE VINROMÀ no ha habido casos de Violencia de Género, ni de acoso laboral, por razón de sexo o moral. Además, el ayuntamiento posee un plan específico contra la violencia de genero.

LES COVES DE VINROMÀ no tiene representación de las trabajadoras y trabajadores.

2.2 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Los datos de la plantilla que se utilizan son los recogidos en el año 2022. A continuación, se presentan los datos de la plantilla desagregados por sexo.

Tabla 2 Datos desagregados por sexo de la plantilla

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PLANTILLA	24	20	44

Gráfico 2 Distribución por sexo de la plantilla en el 2022

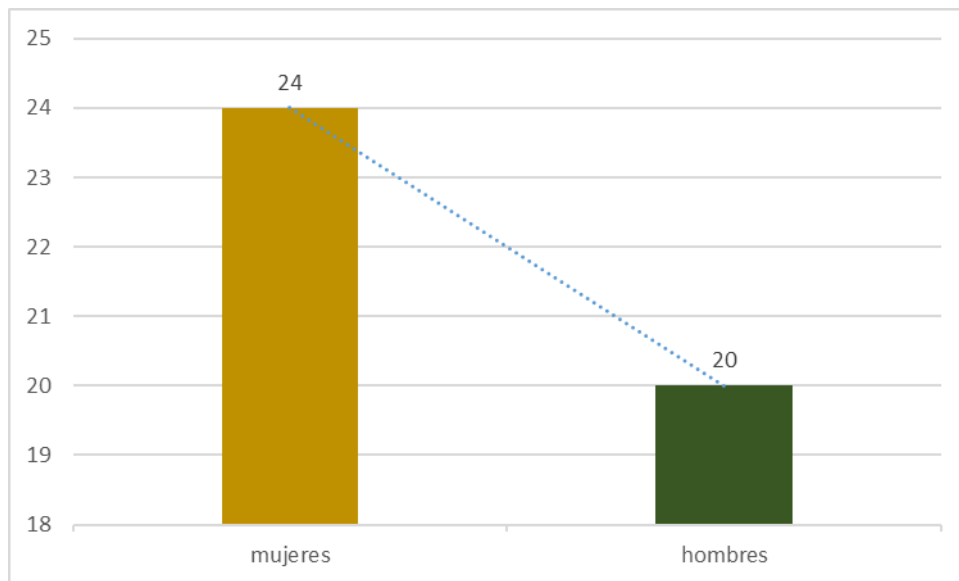
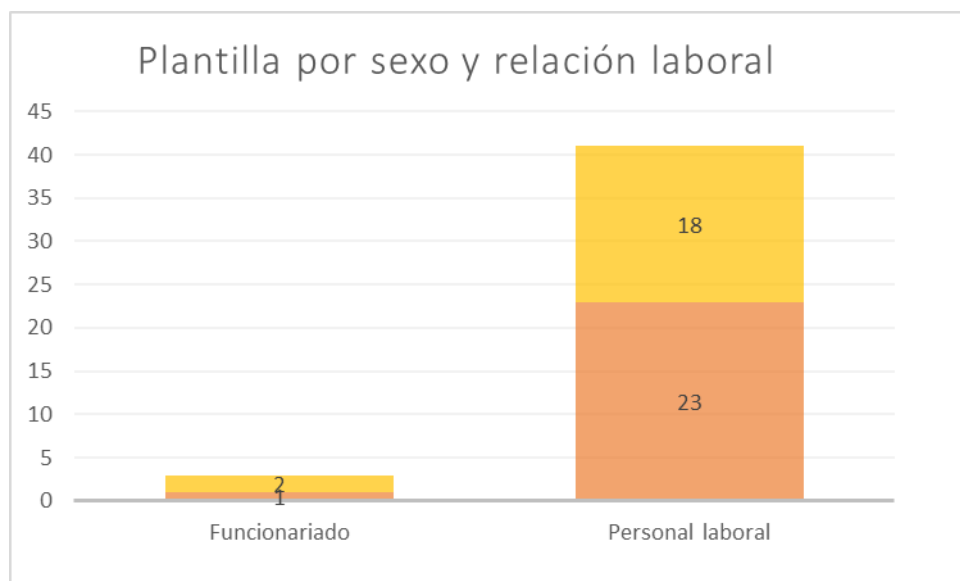


Gráfico 3 Plantilla por sexo y relación laboral 2022



De los datos de la plantilla fija desagregados por sexo se observa que a nivel general la plantilla se encuentra EQUILIBRADA

2.3 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el Ajuntament Les Coves de Vinromà, no se producen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a el ayuntamiento en relación con la modalidad de contratación empleada y no existen conceptos salariales que, en el contrato de trabajo, el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo de aplicación en el ayuntamiento tienen una regulación diferenciada y preferencial para el personal fijo frente al temporal, o para el personal a tiempo completo frente a quienes tienen jornada parcial. Por tanto, estas cláusulas cumplen con la normativa vigente y en el convenio laboral para los/as empleados/as públicos del ayuntamiento se indica lo siguiente:

Imagen 1, Artículo 22 Convenio de Les Coves

Artículo 22.- Selección del Personal.

Será de aplicación en esta materia lo dispuesto en el R.D. 33/99, de 9 de marzo, del Gobierno Valenciano.

1.- Será oída la Representación de los trabajadores en el proceso de elaboración de las bases de las convocatorias para la provisión de plazas de empleados públicos de plantilla e interinos.

2.- Se garantiza la presencia de la Representación de los trabajadores en todos los órganos selectivos que intervienen en los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo. La Representación de los trabajadores podrá delegar en la persona oportuna que sea empleado de la Corporación.

3.- Será objeto de negociación entre las Centrales Sindicales firmantes del presente Acuerdo y la Administración la determinación de aquellos puestos de trabajo, que obligatoriamente deben ser cubiertos por personal funcionario o personal laboral fijo, de acuerdo con la legislación vigente.

4.- Para la designación de los miembros del Tribunal, las Organizaciones Sindicales con presencia en la Representación de los trabajadores elegirán a sus representantes, entre el personal funcionario, que ocupa plaza análoga, similar o de superior categoría a la que se pretende cubrir. Los empleados asignados podrán abstenerse por voluntad propia o porque concurran circunstancias que hagan temer una posible recusación.

En los últimos años las contrataciones en general han sido a través de programas de empleo subvencionados por LABORA donde no se hacen entrevistas. Las subvencionadas se publicitan por la voz pública (bandos a través de megafonía), redes sociales “Facebook” y aplicación móvil “bandos.es”. Las que se publicarán con ocasión del proceso para la estabilización del empleo temporal se ha ido haciendo a través del BOP y DOGV y la forma de contratar es a través de autobaremación.

2.4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Este registro tiene por objeto garantizar el principio de igualdad en materia retributiva mediante la transparencia de la información retributiva. Por ello, se busca que exista un adecuado acceso a la información retributiva de los ayuntamientos, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados por género.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior. La discriminación ocurre cuando esta diferencia no puede justificarse objetivamente.

En relación a la brecha total, es del 20% en las retribuciones promedio efectivas a favor de los hombres ya que todas las personas de la plantilla con reducción de jornada son mujeres. Las diferencias están además de en los complementos de destino o pagas extra, en el promedio del salario base. Además, la persona que recibe mayor salario y pertenece al grupo A, es un hombre. Esta brecha se reduce al 15% en la equiparada también a favor de los hombres.

En cuanto a los grupos, los que superan la **brecha promedio efectiva del 25% son:**

En el grupo A, siendo las diferencias del 100% ya que es un grupo donde no hay mujeres.

En el grupo B, siendo las diferencias del 65% a favor de los hombres, estas diferencias se deben a que la única mujer de este grupo trabaja a tiempo parcial un 27%.

En el grupo C1, siendo las diferencias del 63%, debido a que la mujer de este grupo está a media jornada.

CONCLUSIONES AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

El principio de transparencia retributiva se encuentra recogido en el Título II de la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014. En esta Recomendación se insta a los Estados miembros a alentar a los empleadores para que adopten políticas de transparencia sobre la estructura y la composición salarial. Por ello, en el RD 902/2020 se hace referencia a la transparencia salarial como un elemento básico para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito del empleo.

Este registro tiene por objeto garantizar el principio de igualdad en materia retributiva mediante la transparencia de la información retributiva. Por ello, se busca que exista un adecuado acceso a la información retributiva de los ayuntamientos, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados por género.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior. La discriminación ocurre cuando esta diferencia no puede justificarse objetivamente.

La forma de contratar es a través de autobaremación o con pruebas objetivas, en cuanto al sistema de clasificación cumple con lo marcado en el convenio y en cuanto a formación, pese a no tener un plan propio, cuentan con el apoyo del plan de la diputación al que pueden acogerse las personas de la plantilla.

En el ayuntamiento no se ha realizado ningún proceso de promoción ni hay planes de carrera, no obstante, de hacerse seguiría el procedimiento marcado en el convenio.

En cuanto a la infrarrepresentación, existen grupos masculinizados como el A, donde solo hay un hombre y el grupo B, donde solo hubo una mujer y cinco hombres. Estos grupos son los grupos profesionales que reciben mejores remuneraciones, hallándose una segregación vertical donde las mujeres ocupan puestos de menor remuneración tales como auxiliares administrativas, peonaje o personal de limpieza (Grupos C1, C2 y APF) y encontrándose masculinizados los puestos de socorrista y secretario (Grupos A y B).

Por último, existen personas con reducción de jornada y hay flexibilidad a la entrada y salida

2.5 FORMACIÓN

En el Ajuntament de les Coves de Vinromà, NO cuenta con un Plan de formación del ayuntamiento específico, aunque las personas trabajadoras se pueden beneficiar del plan de formación de la Diputación que se publica en el BOP para consultarlo y solicitarlo.

Los hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los/as trabajadores/as. La representación de la plantilla no participa en la elaboración del plan ya que no hay representación y tampoco Plan.

En el convenio laboral para los/as empleados/as públicos del ayuntamiento se indica lo siguiente respecto a la formación:

Artículo 19.- Formación y Perfeccionamiento Profesional.

1.- Anualmente se negociará entre las partes la elaboración de un programa de formación y reciclaje profesional que complete la realización de cursos de reciclaje de carácter gratuito para el empleado público, dirigido a la totalidad de los colectivos que componen la plantilla con cargo al presupuesto ordinario.

La participación de las mujeres y de los hombres en la formación según el horario de impartición es similar. Las mujeres participan de igual manera que los hombres en la formación que se realiza dentro del horario laboral. La formación se realiza en base a las necesidades o cambios de maquinarias o herramientas y es ligeramente superior la impartida a los hombres. En enero de 2022 se llevó a cabo una formación en materia de lenguaje no sexista.

No existen generalmente medidas para garantizar a la plantilla que presta servicios a distancia el acceso a las acciones formativas ya que no existen personas que trabajen a distancia.

2.6 PROMOCIÓN PROFESIONAL

No Existen en el Ayuntamiento planes de carrera e itinerarios profesionales, aunque en la promoción interna se tendrían en cuenta criterios como la antigüedad y méritos. En el Ajuntament de Les Coves de Vinromà el procedimiento para la promoción se encuentra regulado en el artículo 21 del Convenio Colectivo de aplicación.

Artículo 21.- Promoción interna.

Será de aplicación en esta materia lo dispuesto en el R.D. 33/99, de 9 de marzo, del Gobierno Valenciano.

El Ayuntamiento de Les Coves de Vinromà facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde cuerpos o escalas o grupo inferior a otros correspondientes de grupo superior.

Los trabajadores deberán poseer para ello, la titulación exigida, o la antigüedad correspondiente, reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca la Corporación, de conformidad con la legislación vigente, previo acuerdo con los representantes sindicales del personal.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por el siguiente orden:

1.- Excedentes voluntarios, que ejerciten su derecho al ingreso.

2.- Concurso-oposición u oposición de promoción interna. En la fase de concurso se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria; y se considerarán méritos preferentes la valoración del trabajo desarrollado en los anteriores puestos ocupados, titulaciones académicas, cursos de promoción y antigüedad. En la fase de oposición se seguirán los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En caso de que el empleado público hubiera accedido con carácter de provisional o en comisión de servicios, sin el previo concurso de mérito al puesto de trabajo cuya vacante se pretendía cubrir, no se tendrá en cuenta la valoración de su experiencia en el citado puesto, salvo para casos de desempate. En todo caso sólo tendrá derecho a la promoción interna el personal empleado de carrera.

3.- Convocatoria libre y pública. La Corporación dará cuenta a la Representación de los trabajadores, la cual designará a su representante entre los empleados de este Ayuntamiento de igual o superior grupo profesional, la exigido para el puesto a cubrir.

En el Ajuntament Les Coves de Vinromà las trabajadoras del ayuntamiento, nunca se ha llevado a cabo ningún proceso de promoción.

En el ayuntamiento NO existen planes de carrera e itinerarios profesionales.

2.7 CONDICIONES DE TRABAJO

No se observa una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con la duración de la jornada. En el Ajuntament Les Coves de Vinromà las mujeres y los hombres de la plantilla NO trabajan por turnos y el horario favorece la conciliación laboral.

En el convenio laboral para los/as empleados/as públicos del ayuntamiento se indica lo siguiente respecto a las condiciones profesionales en el CAPÍTULO III:

Artículo 20.- Indemnizaciones y suplidos.

El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean obligados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido efectuados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes:

a.- **Dietas:** Cantidad diaria para compensar los gastos originados por la estancia y manutención fuera de la residencia habitual.

b- **Gastos de desplazamiento:** Cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización de cualquier tipo de transporte por razón de servicio. Se establece una indemnización de 0,20 €/Km.

Las indemnizaciones se abonarán en la nómina de mes que corresponda, siempre y cuando los interesados aporten las justificaciones para su cálculo y liquidación antes del día 20 del mes.

En los supuestos de desplazamiento, cuando se utilicen vehículos particulares por razón de servicio, y se produzcan daños por causas ajenas al conductor del vehículo, el Ayuntamiento se hará cargo en su totalidad, del importe de aquellos daños que no resulten cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, previa comunicación a la compañía de seguros del trabajador y presentación de la copia del parte de accidentes.

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

En el ayuntamiento sí se producen contratos de interinidad para suplir excedencias, bajas por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, bajas por nacimiento y cuidado, reducciones de jornada por cuidado de hijos o de familiares. En el año 2022, hubo uno que continúa vigente del personal de la ludoteca.

En el Ajuntament les Coves de Vinromà las mujeres y hombres tienen igual acceso a solicitar excedencias o las reducciones de jornada para cuidado de menor o familiar. En el ayuntamiento no se ha implantado el teletrabajo, se tienen 6 días de asuntos propios al año. Se ha concedido un permiso que continúa vigente. Para conocer los derechos, las personas trabajadoras hablan con la persona que lleva gestión de nóminas y confección de contratos.

No se incentiva al uso de los permisos a los hombres y no existen obstáculos en la práctica para ejercer derechos de conciliación. No ha habido solicitudes de reducción de jornada en el 2022.

En cuanto a la flexibilidad, se puede entrar media hora antes o después del horario establecido.

Si se alarga la jornada o se realizan horas extraordinarias, son compensadas económicamente.

2.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Aunque la plantilla se encuentra equilibrada, los puestos de más importancia o mejor remunerados están ocupados por hombres como el secretario. Se debe resaltar que la alcaldía, aunque no se tiene en cuenta en el registro, está ocupada por una mujer y el puesto de técnica ha estado también feminizado en su totalidad así como los de personal de limpieza y monitor/a de ludoteca.

El ayuntamiento no adopta medidas concretas para evitar que un departamento o un determinado perfil profesional se encuentre feminizado o masculinizado. Igualmente, contempla la posibilidad en un futuro de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas.

El ayuntamiento hasta la fecha de la elaboración de este informe diagnóstico tiene previsto adoptar medidas para evitar que un departamento o un determinado perfil profesional se encuentre feminizado o masculinizado. De igual modo, se ha contemplado la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas como las que ya se han puesto en marcha al promocionar a cuatro mujeres.

2.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

No ha habido casos de acoso sexual tramitados durante el último año. En el convenio colectivo no se establece ninguna medida para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

En el ayuntamiento de LES COVES DE VINROMÀ NO existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y no hay una declaración del ayuntamiento de tolerancia cero contra el acoso.

En materia de formación, NO se ha formado a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención y detección de situaciones de acoso. Además, NO existe formación en la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

2.11 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

El ayuntamiento no cuenta con una Guía de comunicación no sexista y uso del lenguaje inclusivo. En la clasificación profesional se utilizan nombres inclusivos y genéricos para los puestos de trabajo.

Se han revisado la página web del ayuntamiento y en general, se usa lenguaje no neutro. No obstante, en algunas bases de procesos selectivos, siguen usando masculinos genéricos como “los siguientes miembros” que podrían sustituirse por “las siguientes personas”

2.12 SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este apartado se revisará si se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores/as en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia).

El ayuntamiento comunica que en la evaluación de los riesgos laborales se contemplan medidas para los riesgos que puedan afectar a la preconcepción, el embarazo y la lactancia y existen puestos exentos de riesgos para las embarazadas.

En el convenio del ayuntamiento, en el Capítulo IV se hace alusión en el artículo 27

“Salud Laboral. En el centro de trabajo deberá existir una relación escrita de los productos y materiales con los que se trabaja, así como de su utilización por los operarios. Ambas partes, y en el ánimo de mejorar las condiciones de trabajo, acuerdan ejercer una labor de vigilancia a los efectos de cumplir con la normativa vigente en materia de salud laboral”

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales del ayuntamiento está elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género. Existe en el ayuntamiento un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

2.13 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el ayuntamiento no se cuenta con formación relacionada con la violencia de género, ni se conoce cómo actuar si fuese el caso. En el Convenio Colectivo de aplicación de LES COVES, existe un apartado que hace referencia a los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

El ayuntamiento cuenta con un PLAN DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2021-2023). En él, se han definido las amenazas y oportunidades del municipio frente a este ámbito.

En materia de formación, NO se ha formado a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención y detección de situaciones de VIOLENCIA DE GÉNERO. Además, NO existe formación en la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

3. Objetivos del Plan de Igualdad

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política del ayuntamiento sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Los Planes de Igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito del ayuntamiento.

Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

A partir de las conclusiones alcanzadas en el diagnóstico de situación de igualdad en la organización se determinan los siguientes objetivos:

3.1 Objetivo general

Asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ayuntamiento

3.2 Objetivos específicos

Área I	<i>Proceso de selección y contratación</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Asegurar la transparencia y la igualdad en los procesos de selección y contratación.• Contar con registros documentales de las entrevistas y procesos selectivos y también de las ofertas de empleo
Área II	<i>Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder a las distintas retribuciones existentes en la estructura salarial de la empresa.• Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a la plantilla en cuestiones sobre igualdad retributiva. • Revisar periódicamente la descripción y valoración de puestos de trabajo
Área III	<i>Formación</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género.
Área IV	<i>Promoción profesional</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar y recoger de forma objetiva el mapa de carrera, su evaluación y seguimiento. • Garantizar la publicidad y la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos relativos a la promoción
Área V	<i>Condiciones de trabajo</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las condiciones de trabajo del personal contratado independientemente del tipo de contrato o jornada laboral.
Área VI	<i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Área VII	<i>Infrarrepresentación femenina</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer medidas de acción positiva para aquellos puestos donde exista una clara infrarrepresentación femenina que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas hasta que deje de haber infrarrepresentación.
Área VIII	<i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Instaurar las pautas del protocolo en la plantilla para el tratamiento de posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo

	y acoso moral
Área IX	<i>Comunicación y lenguaje no sexista</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Generar una cultura de compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en toda la organización. • Asegurar que la comunicación interna y externa del ayuntamiento promueve una imagen igualitaria entre mujeres y hombres
Área X	<i>Salud laboral con perspectiva de género</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la salud laboral con perspectiva de género
Área XI	<i>Prevención de la violencia de género</i>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. • Prevención y sensibilización en el ámbito laboral

3.3 Características del Plan de Igualdad

Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- **Integral:** ha de incidir positivamente en toda la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- **Transversal:** debe implicar a todas las áreas de gestión de la organización. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión del ayuntamiento en todas sus políticas y a todos los niveles.
- **Dinámico:** debe ser un documento vivo que crezca de manera progresiva y sometida a mejoras constantes.
- **Coherente:** el objetivo final de alcanzar la Igualdad real se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades y se mejora a medida que la implantación se lleva a cabo.
- **Temporal:** se establecen hitos temporales para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres por etapas.
- **Preventivo:** intenta evitar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- **Dialogado:** tiene como principio básico la participación a través del diálogo y la cooperación de las partes: dirección, representación social y el conjunto de la plantilla.

3.4 Áreas del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en las siguientes áreas: proceso de selección y contratación; ejercicio responsable vida personal, familiar y laboral; clasificación profesional; formación; promoción profesional; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso y por razón de sexo; salud laboral y condiciones de trabajo; comunicación y lenguaje no sexista. Para cada una de las áreas se define uno o más objetivos y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos y se marcan indicadores, que se darán desagregados por sexo siempre que se refieran a personas

4. Plan de actuaciones

4.1 Proceso de selección y contratación

Acción 1	
Elaborar la descripción de las ofertas de empleo de forma que no contenga ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto: lenguaje inclusivo o no requerir datos innecesarios.	
Objetivo	Asegurar la transparencia y la igualdad en los procesos de selección y contratación.
Prioridad	Alta
Cuando se va a desarrollar	Con cada vacante
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Personas que quieran acceder a ser plantilla
Descripción	Como parte de esta acción se redactará la descripción de las ofertas de empleo o contratos con otras empresas externas. Se asegurará la valoración por criterios relacionados directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el sexo, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por razón de sexo.
Recursos: Humanos	La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad junto con el departamento de RRHH, debe tener un papel importante para ayudar a implantar en el ayuntamiento procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta

Acción 1

Elaborar la descripción de las ofertas de empleo de forma que no contenga ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto: lenguaje inclusivo o no requerir datos innecesarios.

Materiales	Materiales: • Ordenadores • Conexión a Internet • Sala de reuniones
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de descripciones y ofertas de empleo
Observaciones	

Acción 2

Diseño de registros de procesos selectivos y ofertas de empleo

Objetivo	Contar con registros documentales de las entrevistas y procesos selectivos y también de las ofertas de empleo
Prioridad	Media
Cuando se va a desarrollar	Año 1 y mejorar con cada oferta de empleo
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Personas que quieran acceder a ser plantilla
Descripción	Como parte de esta acción se realizará un registro de las entrevistas de empleo tanto internas como facilitadas a las ETT y asegurar la transparencia en el acceso al empleo
Recursos: Humanos	La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad junto con el departamento de RRHH, debe tener un papel importante para ayudar a implantar en el ayuntamiento procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta
Materiales	Materiales: • Ordenadores • Conexión a Internet • Sala de reuniones
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de descripciones y ofertas de empleo
Observaciones	

4.2 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

Acción 3	
Difundir la política retributiva del ayuntamiento a toda la plantilla	
Objetivo	Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	<p>En aras de cumplir con el principio de transparencia retributiva el ayuntamiento requiere describir en un documento formal la política retributiva entre la plantilla de manera masiva.</p> <p>Esta difusión se realizará mediante los canales habituales de comunicación del ayuntamiento a toda la plantilla.</p>
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> . Comisión de Igualdad . Responsable de Recursos Humanos . Personal en puestos de supervisión
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> . Ordenadores. . Conexión a Internet. . Impresoras. . Material de oficina.
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> . Costes indirectos de los recursos implicados.
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Descripción de la política retributiva.</p> <p>*Acciones de difusión de la política retributiva a la plantilla</p>
Observaciones	
Prioridad	Media

Acción 4

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres conforme al Registro Retributivo de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes retribuciones o complementos

Objetivo	Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
Cuando se va a desarrollar	Cada año de vigencia del plan de igualdad
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Con el fin de cumplir con el principio de igualdad retributiva y con la normativa vigente en la materia, el ayuntamiento dará a conocer el Registro retributivo del ayuntamiento a la plantilla o representación legal de la plantilla, en su caso de las retribuciones de hombres y de mujeres. Además, le hará llegar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> . Personal de Recursos Humanos . Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> . Ordenadores . Conexión a Internet . Impresora
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> . Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	<ul style="list-style-type: none"> . Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> . Información de las Retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico entregada a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad . Información de los posibles cambios de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales entregada a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Acción 4

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres conforme al Registro Retributivo de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes retribuciones o complementos

Observaciones

PRIORIDAD

Alta

Acción 5

Realizar campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género y establecer el día de la igualdad retributiva cada año

Objetivo

Sensibilizar a la plantilla en cuestiones sobre igualdad retributiva

Cuando se va a desarrollar

Año 1,2,3 y 4

Seguimiento

Año 1,2,3 y 4

Evaluación

Año 1,2,3 y 4

Personas destinatarias

Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.

Acción 5

Realizar campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género y establecer el día de la igualdad retributiva cada año

Descripción	<p>El contenido de la campaña de sensibilización debe abordar la brecha salarial de género, sus causas, características, consecuencias y las acciones necesarias para erradicarla. El objetivo de estas campañas será garantizar que se cumpla con el principio de igualdad retributiva, esto es, percibir la misma retribución por un trabajo equivalente o de igual valor.</p> <p>Para sensibilizar a la ciudadanía contra la brecha salarial de género, se promueve en España y en la UE, un día relacionado con la igualdad salarial, cuyo objetivo es poner de relieve que mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor. En definitiva, las mujeres de cualquier edad, sector en el que trabajen, tipo de jornada o contrato, etc. tienen que trabajar más para ganar lo mismo que los hombres.</p> <p>Existen algunas diferencias en cuanto a la denominación de este día, en España y en la Comisión Europea, así como al propio día en el que se celebra. Promovido por la Comisión de Igualdad del Senado y aprobada por el Consejo de ministros (Acuerdo del 26/2/2010), la Secretaría de Estado de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, celebra cada 22 de febrero el Día de la Igualdad Salarial.</p>
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> . Personal de Recursos Humanos . Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad . Dirección del ayuntamiento . Personal de supervisión
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> . Ordenadores . Conexión a Internet . Sala de reuniones.
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> . Costes indirectos de los recursos implicados . Coste de la reproducción de material didáctico . Coste del alquiler de un aula de clases
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Campaña realizada: vídeos, charlas, carteles, etc.</p> <p>*Divulgación entre la plantilla sobre la realización de la campaña.</p> <p>*Tasa de éxito: número de participantes en la acción vs personas en plantilla, coste por persona en plantilla.</p>

Acción 5

Realizar campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género y establecer el día de la igualdad retributiva cada año

Observaciones	<p>Es importante programar las actividades de sensibilización dentro del horario laboral.</p> <p>Será necesario hacer un Informe con la ficha técnica de la información divulgada en las campañas para una futura valoración del impacto en el objetivo planteado.</p>
Prioridad	Media

Acción 6

Revisar la valoración de puestos y analizar las retribuciones cada vez que se cree un nuevo puesto o categoría

Objetivo	Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
Cuando se va a desarrollar	Cada año de vigencia del plan de igualdad
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Con el fin de cumplir con el principio de igualdad retributiva y con la normativa vigente en la materia, el ayuntamiento actualizará y volverá a analizar las retribuciones de hombres y de mujeres según la valoración de los nuevos puestos de trabajo o modificaciones pertinentes, si no se producen cambios, esto se hará cada cuatro años con la auditoría. No obstante, la revisión se hará anualmente.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none">Personal de Recursos HumanosComisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Acción 6

Revisar la valoración de puestos y analizar las retribuciones cada vez que se cree un nuevo puesto o categoría

Materiales	<ul style="list-style-type: none"> . Ordenadores . Conexión a Internet . Impresora
Económicos	. Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Nº de nuevos puestos</p> <p>Nº de valoraciones de puestos</p> <p>Nº de modificaciones de registro</p> <p>Nº análisis realizados</p>
Observaciones	
Prioridad	Alta

Acción 7

Modificar y poner a disposición las descripciones de los puestos de trabajo para que se puedan conocer las competencias necesarias para el adecuado desempeño de estos.

Objetivo	Revisar periódicamente la descripción y valoración de puestos de trabajo
Cuando se va a desarrollar	Cada año de vigencia del plan de igualdad
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.

Acción 7

Modificar y poner a disposición las descripciones de los puestos de trabajo para que se puedan conocer las competencias necesarias para el adecuado desempeño de estos.

Descripción	La descripción de puestos es una explicación escrita de las responsabilidades y condiciones que tiene un puesto laboral, así también como los conocimientos y competencias que deben contar la personas que postulan para ese puesto de trabajo. Se realizará de forma detallada la descripción ajustándose a la herramienta de valoración del ministerio.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none">. Personal de Recursos Humanos. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Materiales	<ul style="list-style-type: none">. Ordenadores. Conexión a Internet. Impresora
Económicos	<ul style="list-style-type: none">. Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de descripciones de puestos Nº de modificaciones de descripciones
Observaciones	
Prioridad	Media

4.3 Formación

Acción 8	
Formar en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla	
Objetivo	Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Toda la plantilla y nuevas incorporaciones
Descripción	RRHH planificará la formación en igualdad para la Comisión de Igualdad: entidad formadora, plazo... La formación será presencial.
Recursos: Humanos	Personal formativo
Materiales	Ordenadores • Proyectors • Conexión a Internet • Sala de reuniones • Material didáctico
Económicos	Para la formación presencial. Curso Igualdad aproximadamente 400€ por cada 29 personas aproximadamente (2horas)
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> N.º de cursos o actividades formativas realizadas N.º personas trabajadoras que reciben la formación
Observaciones	
Prioridad	Alta

4.4 Promoción profesional

Acción 9	
Garantizar y divulgar a toda la plantilla las vacantes existentes a ser sometidas a un proceso de promoción cuando las haya.	
Objetivo	Garantizar la publicidad y la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos relativos a la promoción
Cuando se va a desarrollar	Año 1,2,3,4
Seguimiento	Año 1,2,3,4
Evaluación	Año 1,2,3,4
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
Descripción	Cuando haya un proceso de promoción interna, divulgar entre la plantilla para el conocimiento de todas las personas. Así, si hay alguna persona que cumple los requisitos, pueda acceder al puesto.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Personal de Recursos Humanos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Ordenadores. Conexión a Internet. Impresoras. Material de oficina
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Personal de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de comunicaciones a la plantilla Nº de promociones
Observaciones	
Prioridad	Baja

4.5 Condiciones de trabajo

Acción 10	
Crear una bolsa de horas para favorecer la conciliación o establecer días de teletrabajo.	
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo del personal contratado independientemente del tipo de contrato o jornada laboral.
Cuando se va a desarrollar	1,2,3, 4
Seguimiento	1,2,3, 4
Evaluación	1,2,3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
Descripción	El personal funcionario y laboral podrá contar, cada año natural, con una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de su jornada anual (máximo 80 horas), para favorecer la conciliación de su vida familiar y laboral. Elaborar un documento donde se regule y conste esta circunstancia y difundirlo a la plantilla
Recursos: Humanos	Personal de Recursos Humanos
Materiales	Ordenadores. Conexión a Internet. Impresoras. Material de oficina.
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados.
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Personal de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de horas acumuladas • Creación del documento informativo • Difusión del documento

Acción 10

Crear una bolsa de horas para favorecer la conciliación o establecer días de teletrabajo.

Observaciones

Prioridad

Media

4.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Acción 11	
Dar a conocer permisos y medidas de conciliación del ayuntamiento que actualmente están a disposición de la plantilla.	
Objetivo	Instaurar las pautas del protocolo en la plantilla para el tratamiento de posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral
Cuando se va a desarrollar	Vigencia del II PLAN (seguimiento anual para comprobar que no hay cambios)
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	RRHH preparará un catálogo de los permisos y medidas de conciliación y ponerlo a disposición de la plantilla para que pueda informar o resolver dudas al respecto del personal que tengan a su cargo
Recursos: Humanos	Personal del área de RRHH y encargados/as, mandos intermedios y responsables
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Ordenadores Conexión a Internet
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	RRHH
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de circulares con la relación de permisos y medidas de conciliación (convenio y nuevas mejoras) Comunicaciones realizadas Registro de la puesta a disposición del catálogo a encargados/as y responsables

Acción 11

Dar a conocer permisos y medidas de conciliación del ayuntamiento que actualmente están a disposición de la plantilla.

Prioridad

Alta

4.7 Infrarrepresentación femenina

Acción 12	
Priorizar la contratación de mujeres en igualdad de mérito y capacidad en aquellos puestos, áreas y niveles de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas.	
Objetivo	Establecer medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas
Cuando se va a desarrollar	Año 1,2,3,4
Seguimiento	Año 1,2,3,4
Evaluación	Año 1,2,3,4
Personas destinatarias	Todas las mujeres de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
Descripción	RRHH tendrá en cuenta el sexo minoritario en cada área/departamento en los procesos de selección y promoción y favorecerá la incorporación de mujeres en puestos, áreas y niveles donde se encuentren infrarrepresentadas.
Recursos: Humanos	Personal del área de RRHH y encargados/as, mandos intermedios y responsables
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> •Ordenadores •Conexión a Internet
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, mandos intermedios y Personal de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación del derecho. • N.º de mujeres incorporadas y el porcentaje con respecto al n.º total de personas incorporadas.

Acción 12

Priorizar la contratación de mujeres en igualdad de mérito y capacidad en aquellos puestos, áreas y niveles de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Observaciones

Prioridad

Media

4.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Acción 13	
Campaña de información/sensibilización para el tratamiento de posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.	
Objetivo	Sensibilizar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla
Cuando se va a desarrollar	Año 1,2,3,4
Seguimiento	Año 1,2,3,4
Evaluación	Año 1,2,3,4
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	RRHH programará campañas de información/sensibilización en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral (circulares, jornadas y formaciones), donde aparecerá información concreta del protocolo propio y a nivel general sobre el acoso.
Recursos: Humanos	Personal del área de RRHH o consultora externa
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> •Ordenadores •Conexión a Internet
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Personal de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	•N.º de campañas de información/sensibilizaciones realizadas
Observaciones	
Prioridad	Media

Acción 14

Implementar el protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Objetivo	Instaurar las pautas del protocolo en la plantilla para el tratamiento de posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral
Cuando se va a desarrollar	Año 1
Seguimiento	Año 1,2,3,4
Evaluación	Año 1,2,3,4
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	Tras las últimas reformas legales (Ley Orgánica 3/2007, desarrollada en el Real Decreto Ley 6/2019 y Real Decreto 901/2020), se ha establecido como obligatorio para todas las empresas y entes públicos, independientemente de su número de trabajadores, la elaboración de un Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
Recursos: Humanos	Personal del área de RRHH o consultora externa
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenadores • Conexión a Internet
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Personal de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del protocolo • Nº de actualizaciones
Observaciones	
Prioridad	ALTA

4.9 Comunicación y lenguaje no sexista

Acción 15	
Difundir el contenido del Plan de Igualdad	
Objetivo	Generar una cultura de compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en toda la organización.
Cuando se va a desarrollar	Año 1
Seguimiento	Año 1,2,3,4
Evaluación	Año 1,2,3,4
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
Descripción	Desde el ayuntamiento, dentro de un plan de comunicación, se informará a toda la plantilla acerca del Plan de igualdad y se garantizará que las personas de nuevo ingreso conozcan el contenido del Plan.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Personal de Recursos Humanos Personal en puestos de supervisión
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Ordenadores. Conexión a Internet. Impresoras. Material de oficina.
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	<ul style="list-style-type: none"> Documentos testigos de la difusión del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> N.º de comunicaciones
Observaciones	
Prioridad	Alta

Acción 16

Distribuir una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación y lenguaje no sexista

Objetivo	Asegurar que la comunicación interna y externa de la plantilla promueve una imagen igualitaria entre mujeres y hombres
Cuando se va a desarrollar	Año 2
Seguimiento	Año 2,3,4
Evaluación	Año 2,3,4
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
Descripción	RRHH pondrá a disposición de toda la plantilla a través del canal de comunicación en materia de igualdad una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación y lenguaje no sexista
Recursos: Humanos	Personal del área de RRHH y Comisión de Igualdad
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenadores • Conexión a Internet
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Personal de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • La guía o manual. • Nº de distribuciones
Observaciones	
Prioridad	Media

4.10 Salud laboral con perspectiva de género

Acción 17	
Informar del procedimiento para personas embarazadas	
Objetivo	Garantizar la salud laboral con perspectiva de género
Cuando se va a desarrollar	Año 1,2,3, 4
Seguimiento	Año 1,2,3, 4
Evaluación	Año 1,2,3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas embarazadas
Descripción	RRHH/PRL informará del procedimiento para trabajadoras embarazadas de la adecuación/cambio puesto de trabajo, en el caso de que corresponda, en función de que las tareas que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud del feto, y mientras éste persista. Implantación del procedimiento
Recursos: Humanos	Personal del área de RRHH/PRL y Comisión de Igualdad
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> •Ordenadores •Conexión a Internet
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Personal de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N.º trabajadoras embarazadas • N.º de adaptaciones/cambios de puesto de trabajo y el porcentaje con respecto al número de trabajadoras embarazadas
Observaciones	
Prioridad	Media

Acción 18

Garantizar que los equipos de protección individual estén adaptados a las condiciones anatómicas y fisiológicas de cada persona eliminando desigualdades por razón de sexo.

Objetivo	Garantizar la salud laboral con perspectiva de género
Cuando se va a desarrollar	Año 2
Seguimiento	Año 2,3, 4
Evaluación	Año 2,3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
Descripción	RRHH/PRL en la selección de los equipos de protección del personal tendrá en cuenta las necesidades anatómicas y fisiológicas de las personas de la plantilla del ayuntamiento.
Recursos: Humanos	Personal del área de RRHH/PRL y Comisión de Igualdad
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> •Ordenadores •Conexión a Internet
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Personal de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades detectadas • Criterios de selección de los equipos de protección en función de las necesidades detectadas
Observaciones	
Prioridad	Media

4.11 Prevención de la Violencia de Género

Acción 19	
Realizar una formación en violencias sexuales	
Objetivo	Prevención y sensibilización en el ámbito laboral
Cuando se va a desarrollar	Año 1
Seguimiento	Año 1,2,3, 4
Evaluación	Año 1, 2,3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
Descripción	Se realizará una formación donde se darán a conocer las medidas de prevención y sensibilización en el ámbito laboral en cumplimiento con el artículo 12 de la LO 10/2022
Recursos: Humanos	Personal del área de RRHH y Comisión de Igualdad
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> •Ordenadores •Conexión a Internet
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Personal de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • La guía o manual.
Observaciones	
Prioridad	Media

Acción 20

Renovar el Plan de Violencia de género y realizar campañas de difusión para la plantilla en relación con la prevención de la violencia de género

Objetivo	Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. No obstante, se ha de contemplar todo tipo de violencia contra las mujeres
Cuando se va a desarrollar	Año 2
Seguimiento	Año 2,3, 4
Evaluación	Año 2,3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
Descripción	<p>Elaborar un Protocolo de Actuación y realizar campañas de difusión para la plantilla en relación con la prevención de la violencia de género, así como renovar el plan contra la violencia de género teniendo en cuenta todo tipo de violencia contra las mujeres.</p> <p>Por ejemplo, celebrar el 25 de noviembre, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</p>
Recursos: Humanos	Personal del área de RRHH y Comisión de Igualdad
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> •Ordenadores •Conexión a Internet
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Personal de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del protocolo y actualizaciones • Nº Actualizaciones del Plan de prevención • Nº de campañas realizadas

Acción 20

Renovar el Plan de Violencia de género y realizar campañas de difusión para la plantilla en relación con la prevención de la violencia de género

Observaciones

Prioridad

Media

4.12 Cronograma

Acciones previstas	Periodos															
	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
4.1 Proceso de selección y contratación																
Acción 1: Elaborar la descripción de las ofertas de empleo de forma que no contenga ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto: lenguaje inclusivo o no requerir datos innecesarios.	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S
Acción 2: Diseño de registros de procesos selectivos y ofertas de empleo	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S
4.2 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva																
Acción 3: Difundir la política retributiva del ayuntamiento a toda la plantilla.	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S
Acción 4: Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres conforme al Registro Retributivo de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes retribuciones o complementos.	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S
Acción 5: Realizar campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género y establecer el día de la igualdad retributiva cada año.							x	E Y S				E Y S				E Y S
Acción 6: Revisar la valoración de puestos y analizar las retribuciones cada vez que se cree un nuevo puesto o categoría.	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S
Acción 7: Modificar y poner a disposición las descripciones de los puestos de trabajo para que se puedan conocer las competencias necesarias para el adecuado desempeño de estos.	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S
4.3 Formación																
Acción 8: Formar en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S
4.4 Promoción profesional																
Acción 9: Garantizar y divulgar a toda la plantilla las vacantes existentes a ser sometidas a un proceso de promoción cuando las haya.	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S
4.5 Condiciones de trabajo																
Acción 10: Crear una bolsa de horas para favorecer la conciliación o establecer días de teletrabajo.	x			E Y S				E Y S				E Y S				E Y S
4.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral																
Acción 11: Dar a conocer permisos y medidas de conciliación del ayuntamiento que actualmente están a disposición de la plantilla.	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S	x			E Y S

Acciones previstas	Periodos															
	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
				Y				Y				Y				Y
				S				S				S				S
4.7 Infrarrepresentación femenina																
Acción 12: Priorizar la contratación de mujeres en igualdad de mérito y capacidad en aquellos puestos, áreas y niveles de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas.	x			E				E				E				E
				Y	x			Y	x			Y	x			Y
				S				S				S				S
4.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																
Acción 13: Campaña de información/ sensibilización para el tratamiento de posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.	x			E				E				E				E
				Y	x			Y	x			Y	x			Y
				S				S				S				S
Acción 14: Implementar el protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.	x			E				E				E				E
				Y				Y				Y				Y
				S				S				S				S
4.9 Comunicación y lenguaje no sexista																
Acción 15: Difundir el contenido del Plan de Igualdad	x			E				E				E				E
				Y				Y				Y				Y
				S				S				S				S
Acción 16: Distribuir una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación y lenguaje no sexista							x	E				E				E
								Y				Y				Y
								S				S				S
4.10 Salud laboral con perspectiva de género																
Acción 17: Informar del procedimiento para personas embarazadas	x			E				E				E				E
				Y	x			Y	x			Y	x			Y
				S				S				S				S
Acción 18: Garantizar que los equipos de protección individual estén adaptados a las condiciones anatómicas y fisiológicas de cada persona eliminando desigualdades por razón de sexo.							x	E				E				E
								Y				Y				Y
								S				S				S
4.11 Prevención de la Violencia de Género																
Acción 19: Realizar una formación en violencias sexuales			x	E				E				E				E
				Y	x			Y	x			Y	x			Y
				S				S				S				S
Acción 20: Renovar el Plan de Violencia de género y realizar campañas de difusión para la plantilla en relación con la prevención de la violencia de género							x	E				E				E
								Y	x			Y	x			Y
								S				S				S

Nota: X: Implantación; S: Seguimiento; E: Evaluación.

5. Seguimiento del plan de igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De este modo, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del Plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión se reunirá anualmente para planificar y conocer el grado de desarrollo del Plan y las cuestiones que hayan podido suscitarse en materia de igualdad. Para ello se podrán articular herramientas como fichas de seguimiento. La evaluación tendrá en cuenta los resultados, el proceso y el impacto. Para los resultados se tendrá en consideración información como el número de acciones implantadas por área y el número y sexo de personas beneficiarias. En el proceso se tendrá en consideración aspectos como el grado de información y comunicación a la plantilla, el grado de adecuación de los recursos, el grado de adecuación de las herramientas de recogida de información, mecanismos de seguimiento, dificultades encontradas, etc.

El órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento a las acciones acordadas en el Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento, la cual estará formada por:

Nombre y apellidos	En representación del ayuntamiento
Irma Povedano Salvador	Alcaldessa-Presidenta del Ayuntamiento de les Coves de Vinromà
Juan Tena Albert	Concejal del Ayuntamiento de les Coves de Vinromà
Electra Año Cabanes	Agente de igualdad, Representante del Sindicato CCOO-PV
Manuel Vidal Branchadell	Agente de igualdad, Representante del Sindicato UGT-PV

La Comisión de Igualdad será responsable de la implantación y seguimiento de las medidas a realizar, pudiendo solicitar la colaboración de personas externas a la Comisión que puedan considerarse claves para la puesta en marcha de las actividades, así como su seguimiento y evaluación.

El seguimiento de las actuaciones propuestas requiere hacerse de manera frecuente y continua, por lo que, se deben hacer revisiones trimestrales del avance del cumplimiento de las actuaciones propuestas. En el seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad se controlará y verificará que la ejecución de las medidas se ajusta a lo previsto, y al detectar desajustes se deberá adoptar medidas correctoras.

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión se reunirá periódicamente para planificar y conocer el grado de desarrollo del Plan y las cuestiones que hayan podido suscitarse en materia de igualdad. Para ello se podrán articular herramientas como fichas de seguimiento.

Modelo de FIS

Ficha de implementación y seguimiento de las acciones (FIS)			
Área			
N.º ACCIÓN			
Descripción de la acción			
Prioridad de la acción			
Departamento responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Fis cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (Dificultades)			
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implementación			
Soluciones adoptadas			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			
Otros datos relevantes			

6. Evaluación del plan de igualdad

Con el fin de verificar la correcta implantación del Plan de Igualdad descrito en este documento, se evaluará el avance de la ejecución de las medidas establecidas al final de cada año de la vigencia del plan hasta la finalización de su vigencia. En las evaluaciones se hará una revisión de los indicadores de cada medida y se determinará su avance en función del objetivo establecido.

La evaluación tendrá en cuenta los resultados, el proceso y el impacto. Para los resultados se tendrá en consideración información como el número de acciones implantadas por área y el número y sexo de personas beneficiarias. En el proceso se tendrá en consideración aspectos como el grado de información y comunicación a la plantilla, el grado de adecuación de los recursos, el grado de adecuación de las herramientas de recogida de información, mecanismos de seguimiento, dificultades encontradas, etc.

En las evaluaciones anuales del Plan de Igualdad se podrán contemplar la adopción de acciones correctivas, o cualquier otra que la Comisión de Igualdad considere necesaria para el logro de los objetivos propuestos en el plan.

En la Evaluación final se reportarán los resultados obtenidos en cada objetivo establecido y se determinará el grado de cumplimiento de cada acción.

7. Procedimiento de modificación

Cuando por motivos ajenos a la voluntad de la Comisión de Igualdad pudiesen surgir posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión según lo acordado en el presente plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales.

El Plan de Igualdad se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en 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:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del ayuntamiento.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla del ayuntamiento, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene al ayuntamiento por discriminación directa indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Cuando durante la vigencia del Plan de Igualdad ocurriera alguno de los supuestos acordados para su modificación, la Comisión de Igualdad se reunirá al objeto de determinar las acciones o los Objetivos del Plan de Igualdad a ser modificados.

Si las modificaciones a realizar afectan a las acciones del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad analizará las consecuencias y repercusiones que los cambios a realizar a las acciones del Plan de Igualdad pudieran tener sobre los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. Realizada esta valoración se procederá a modificar, sustituir o anular las acciones del Plan de Igualdad afectadas para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

Si las modificaciones del Plan de Igualdad afectan al cumplimiento de cualquier Objetivo del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad valorará la actualización de la información diagnóstica que generó inicialmente el planteamiento del objetivo a modificar, esto con el fin de reorientar, corregir o dejar de aplicar el objetivo del Plan de Igualdad afectado. Si la Comisión de Igualdad determina que la información diagnóstica utilizada para elaborar el Plan de Igualdad mantiene su validez para la modificación o anulación del Objetivo del Plan de Igualdad afectado, esta Comisión procederá a realizar las modificaciones acordadas.

Las modificaciones del Plan de Igualdad serán acordadas por la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión y la conformidad del ayuntamiento. El resultado de los acuerdos alcanzados deberá plasmarse por escrito y firmarse por las personas miembros de la Comisión de Igualdad.

8. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

Para solventar posibles discrepancias en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes miembros de la Comisión de Igualdad podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designado para ello.

La actuación inicial ante la discrepancia en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad será un proceso de mediación. Si persistiese la discrepancia se solicitará un proceso de arbitraje. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y de Arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

ANEXO. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



Ayuntamiento de les Coves de Vinromà

Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo Ayuntamiento de les Coves de Vinromà

1. PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN.

El Ayuntamiento de les Coves de Vinromà está firmemente comprometido con las políticas de igualdad tanto dentro de su propia organización como en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Por este motivo, como organización laboral, manifiesta su compromiso en los siguientes principios generales:

- El derecho de toda persona a ser tratada con respeto y dignidad.
- El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, velando por la prevención y protección frente a posibles riesgos físicos, psíquicos y psicosociales.

Este protocolo incluye acciones para la sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y un procedimiento actuación coordinada que cumple con los principios de objetividad, transparencia y confidencialidad.

El Ayuntamiento y todo el personal que trabaja en él tienen la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y el Estatuto Básico del Empleado Público, proponen para este tipo de faltas.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la corporación, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias (incluido personal en prácticas y becario) y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la corporación o viceversa. Si se produjese una situación de acoso laboral entre el personal al servicio de esta Corporación y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresas afectadas y la Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2 . NORMATIVA DE REFERENCIA

Ámbito internacional

Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979). **CEDAW**. Art. 11 Recomendación n.º 19 de la CEDAW (1992), en concreto los puntos 17 y 18 relativos al Art. 11 sobre igualdad en empleo:

Artículo 11

17 La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18 El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, considerando que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación. En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas (Recomendación nº 19) sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual. **El Convenio 190** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo Ayuntamiento de les Coves de Vinromà

(junio 2019) de la OIT y la **Recomendación n.º 206** sobre eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo (junio 2019) de la OIT, indican que además de un procedimiento sancionador ante el acoso sexual y por razón de sexo, es importante contar con medidas encaminadas a la prevención y con la asistencia integral a las víctimas.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual, que acompaña a la **Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral, que justifica suficientemente la conveniencia, tanto para la plantilla como para la empresa, de intervenir sobre este problema.

La **Directiva Europea 2006/54/CE del 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación, define el acoso sexual y por razón de sexo y establece que estas situaciones se considerarán discriminatorias, y por lo tanto, se sancionarán de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

Ámbito nacional:

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, especialmente su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre el personal en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de la plantilla, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. (art. 7 y 48).

El artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, dice:

“Para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieron ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio del establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulan una queja o denuncia.”

Por otro lado, el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**, por el cual se aprueba el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, al artículo 2.1 dispone que la empresa es el sujeto responsable de las infracciones que se produzcan a la relación laboral. En su artículo 8.13 considera una infracción muy grave del ordenamiento social, el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito dentro de las facultades de dirección empresarial, cualquier que sea el sujeto activo de la misma.

Esta norma también considera en el arte. 8.13 bis, una infracción muy grave que es responsabilidad de la empresa si no tiene protocolo o no se activa el protocolo establecido, con independencia de la responsabilidad de la persona responsable del acoso.

Y añade que en la determinación de la sanción será necesario incluir aquellas situaciones que suponen agravante:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacitado, edad,...)
- La subordinación respecto de la persona agresora

- La reincidencia en la conducta de acoso

El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género al ámbito laboral.

También el artículo 184 del **Código Penal**, sanciona las situaciones de acoso sexual.

El **Pacto de Estado contra la violencia de género** (2017) y las medidas recogidas en el **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** supone un impulso y un compromiso firme en erradicar las desigualdades persistentes en el ámbito del empleo y la ocupación, tanto en las empresas privadas como en la administración pública.

A nivel autonómico:

Por otro lado, la legislación autonómica, en concreto la **Ley 9/2003, de 2 de abril, por la igualdad entre mujeres y hombres**, en su artículo 23 hace referencia al acoso sexual, y también la **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la mujer** en el ámbito de la Comunidad Valenciana, a su artículo 30.

El Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista también recoge medidas encaminadas a erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo.

A nivel local:

El II Plan de Igualdad Municipal (Plan FID), recoge en el Eje 1 como medida elaborar y difundir un Protocolo de actuación en acoso sexual y por razón de sexo

3. DEFINICIONES Y CONCEPTOS.

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y con las directivas comunitarias, refundidas a la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, se pueden extraer las definiciones siguientes del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

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.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento relacionado 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.

Chantaje sexual: Es el producido por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso a la ocupación, permanencia, mejora de las condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso ambiental: Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que produce un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillando. El acosador puede ser superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, calendarios y póster eróticos...

El protocolo de actuación para las administraciones públicas, además distingue entre:

- Acoso técnico: Situaciones definidas como acoso independientemente de que la trabajadora las considere como tales.
- Acoso declarado: Situaciones definidas como acoso en las que la trabajadora es consciente de esta situación como acoso sexual o por razón de sexo.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un

sujeto que sabe o tiene que saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta a la ocupación y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillatorio.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento en el ámbito laboral, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno degradante u ofensivo. Se reconoce como discriminación por razón de sexo, cualquier conducta que se produzca hacia las mujeres en relación con su embarazo o la maternidad, o cualquier situación discriminatoria en lo el ámbito laboral por el hecho de ser mujer.

Los dos tipos se consideran siempre discriminatorios, ya sea como condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho.

Tanto el acoso sexual como por razón de sexo producen una degradación del ambiente de trabajo que tiene consecuencias negativas sobre las personas trabajadoras y su salud.

Otros tipos de acoso en el ámbito laboral y que pueden seguir el mismo procedimiento de prevención, actuación y denuncia son:

ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas: Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora”.

ACOSO MORAL O MOBBING: Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

4. COMISIÓN INSTRUCTORA

La Comisión de Igualdad, dependiente de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de les Coves de Vinromà, será la Comisión Instructora en los procedimientos de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo y se encargará de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo que se den en el Ayuntamiento de les Coves de Vinromà.

Es obligatorio informar todo el personal de la composición de este equipo, de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo pueda acudir a cualquier de las personas que componen esta Comisión de Igualdad.

El equipo podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad.

Competencias y atribuciones de la Comisión de Igualdad en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo.

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con aquello establecido en este protocolo, para lo cual dispondrá por parte de la administración de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, y

toda la plantilla tendrá que prestar la debida colaboración que le sea requerida por parte la Comisión.

- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas de precaución que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, que tendrá que ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo que se ha previsto en el presente Protocolo.

La Comisión de Igualdad delegará en uno de sus miembros (*asesoría confidencial*), a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atenderá durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciará las actuaciones que sean necesarias.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que esta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá pedir la intervención de expertos (agentes de igualdad, psicólogos, psicólogas, juristas, médicos,...), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que crea oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento.
- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, si es el caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante el Ayuntamiento de aquellas medidas que resultan convenientes adoptar.
- Reportará a la Comisión de Igualdad el informe preliminar.

La asesoría confidencial y la Comisión de Igualdad requerirán de la autorización del servicio de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias del Ayuntamiento.

La Comisión de Igualdad elaborará un procedimiento que contendrá los plazos mínimos que se tiene que seguir en cada situación.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la asesoría confidencial y la Comisión de Igualdad trasladarán quien se encargue de la instrucción toda la información y documentación de este, y finalizará su función investigadora.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN.

Los principios generales de la administración en este caso son (art. 62 LOI):

- Diligencia y celeridad
- Confidencialidad
- Derecho de información
- Garantizar la audiencia imparcial y trato justo
- Acompañamiento y asesoramiento (persona de referencia, asesoría confidencial,..)
- Deberes de secreto y discreción profesionales
- Inversión de la carga de la prueba

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de les Coves de Vinromà tienen que tener identificadas a las personas ante las que pueden denunciar un caso de acoso sexual o por razón de sexo:

- Cualquier miembro de la Comisión de Igualdad
- Sindicatos

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo tiene que ser ágil y rápido, tiene que otorgar credibilidad y se tiene que proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas y testigos); así mismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

Se establecerán, por lo tanto, dos vías que podrán seguir las personas que consideran que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La víctima tendrá que exponerlo a la instancia correspondiente, bien ella misma o a través de la representación sindical, de personal, de comité de empresa o junta de personal, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

Procedimiento informal

El procedimiento informal se iniciará una vez que la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por:

- La víctima
- Delegados y delegadas sindicales, de personal, de comité de empresa, de junta de personal o de prevención
- Sindicatos
- Una tercera persona conocedora de los hechos.

Al recibir la comunicación, la Comisión tiene que notificárselo inmediatamente a la persona de Personal estipulada para ello (Concejalía de Personal, Jefatura de Personal, Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales)

Al inicio del procedimiento se asignará un código numérico al expediente, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Ante cualquier comunicación de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, solo una persona actuará como asesoría confidencial, a elección de la persona afectada o, a falta de esto, por el sistema de turno, estimándose como incompatibilidad la situación laboral del asesor o asesora que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquier de las partes.

Así mismo la víctima, siempre que tenga motivos fundados, puede decir si hay alguien de la Comisión de Igualdad que no quiere que realice la función de asesoría.

La función de la asesoría en este procedimiento será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de una persona experta, si lo considera necesario, etc. todo esto con el fin de conseguir la situación de interrupción del acoso sexual o por razón de sexo y conseguir una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo más breve de tiempo, como máximo 7 días, el asesor o asesora dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, si es el caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la solución es incumplida por el agresor o agresora, podrá presentar denuncia a través del método formal.

De todo aquello que se ha hecho, así como de las conclusiones tendrá que quedar constancia escrita, teniendo que ser firmada, al menos por la persona que denuncia y quien ejerce la asesoría, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas

afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por quienes designe la Comisión de Igualdad, teniendo acceso a este la Comisión de Igualdad o la Mesa General de Negociación.

Método formal

Denuncias y quejas

La denuncia se tiene que presentar a la Comisión de Igualdad. Puede presentar denuncia:

- la víctima
- delegados o delegadas sindicales, de personal, del comité de empresa o junta de personal
- sindicatos
- cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

Respecto a la denuncia, se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión de Igualdad por cualquier medio del cual quede constancia.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona de la Comisión elegida como interlocutora y solo lo explicará una vez, salvo que resultara imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. El asesor o asesora determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia de la víctima.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un/a representante sindical. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que haya indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad solicitará, al departamento competente en materia de personal, cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que crea oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, salariales ni su modificación sustancial.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, debe de ser la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice el más rápido posible.

Tramitación

En el plazo de dos días laborables la Comisión de Igualdad nombrará una persona encargada de la instrucción del procedimiento, quien iniciará las investigaciones preliminares, y a continuación, de manera inmediata y en el plazo máximo de dos días, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo de dos días para contestar esta. Al mismo tiempo se informará al Departamento de Personal de su existencia y del inicio de actuaciones.

Será incompatible la situación laboral del instructor o instructora que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquier de las partes.

Quien instruye el procedimiento llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para aclarar los hechos denunciados (testigos, entrevistas, periciales...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. Si es necesario podrá reclamar la intervención de una persona experta (agente de igualdad).

Durante todo el procedimiento tanto la persona que denuncia como la denunciada podrán ser asistidas por uno o una representante sindical.

Confidencialidad de la investigación

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 hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la

persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia. La Comisión de Igualdad pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

Finalización de la investigación e informe de conclusiones

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Igualdad, finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto acoso investigado, en el cual indicará las conclusiones conseguidas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará al órgano competente para la apertura del expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora, si lo considera necesario.

Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y, mientras no se solucione, seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas al inicio de la denuncia.

La Comisión de Igualdad trasladará al Comité de Salud Laboral informe de las actuaciones realizadas.

Se comunicará a la Mesa General de Negociación la resolución del dicho expediente disciplinario.

Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado público como falta disciplinaria muy grave, a los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, si es el caso, pudieron imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en qué:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestran conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima no sea indefinido, o que su relación con la Administración sea a través de empresas adjudicatarias.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.
- Otras consideraciones

1. En todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, tienen que hacerse a los Sindicatos, Órganos Directivos y Órganos de Gobierno se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no comporte el traslado forzoso o el despido, se tomarán las medidas oportunas porque la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera temporal por medio de una comisión de servicios, plaza que se tendrá que solicitar de manera definitiva en el siguiente concurso y teniendo prioridad. Dicho traslado no tiene que suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.
3. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, esta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes de este.
4. La Comisión de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, para lo cual será informada de tales extremos, a medida que se aplican por parte

de la Dirección.

5. Si por parte de la persona agresora se produjeron represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciando, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participan en las actuaciones siguientes:
 - Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
 - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
 - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, incluso si después de la investigación no se ha podido constatar.
6. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestran como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
7. Tanto el Departamento de Personal como los sindicatos tendrán que proporcionar información y asesoramiento a cuántas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
8. Anualmente la Comisión de Igualdad efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará al Departamento de Personal, del cual se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe tiene que respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas.
9. Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara el contenido del presente Protocolo, la Comisión de Igualdad y la Mesa General de Negociación se compromete a su inmediata adecuación.

ANEXO I

Modelo de declaración principios de la empresa

El Ayuntamiento de les Coves de Vinromà hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, el Ayuntamiento de les Coves de Vinromà declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, el Ayuntamiento de les Coves de Vinromà se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso el Ayuntamiento de les Coves de Vinromà exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, el Ayuntamiento de les Coves de Vinromà se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aplicable también para los supuestos de acoso moral en el trabajo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de

sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.

- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

DOCUMENTO CON FIRMAS ELECTRÓNICAS

ANEXO II

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Don/Doña _____, habiendo sido designado por el Ayuntamiento de les Coves de Vinromà para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

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

Asimismo, declaro que he sido informado por el Ayuntamiento de les Coves de Vinromà de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firmado:

ANEXO III

Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE		PERSONA AFECTADA
		REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
		RECURSOS HUMANOS
TIPO DE ACOSO		SEXUAL
		POR RAZÓN DE SEXO
		OTRAS DISCRIMINACIONES
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA		
NOMBRE Y APELLIDOS		
NIF		
SEXO		HOMBRE
		MUJER
PUESTO DE TRABAJO		
DEPARTAMENTO		
TIPO DE CONTRATO		
TELÉFONO DE CONTACTO		
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS		

EN EL CASO DE TESTIGOS, INDIQUE NOMBRES Y APELLIDOS	
SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O RAZÓN DE SEXO	
FECHA	FIRMA

Este documento será entregado a: (Persona encargada de su recepción)