I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MÉNTRIDA

INDICE

A. INTRODUCCIÓN
- AGENTES IMPLICADOS.
- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

B. PRINCIPIOS RECTORES.
C. MARCO LEGAL.
D. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
E. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.
F. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS.
G. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
- RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.
- MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

H. FUENTES CONSULTADAS.
I. ANEXOS:
    I. GLOSARIOS DE TÉRMINOS
    II. PROTOCOLO DE ACOSO.
    III. RESUMEN DEL DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN

A. INTRODUCCIÓN

Tras la publicación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, el Ayuntamiento de Méntrida, en cumplimiento de su responsabilidad institucional y en coherencia con su compromiso firme con el desarrollo de políticas públicas que garanticen la igualdad real, ha impulsado las negociaciones necesarias para la elaboración y aprobación del **I Plan de Igualdad para el Personal laboral y funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Méntrida**.

El Ayuntamiento es consciente de que la igualdad de oportunidades**,** la no discriminación y el respeto a la diversidad constituyen pilares esenciales para el progreso social, el bienestar laboral, la calidad en los servicios públicos y la construcción de una sociedad más justa y equilibrada.

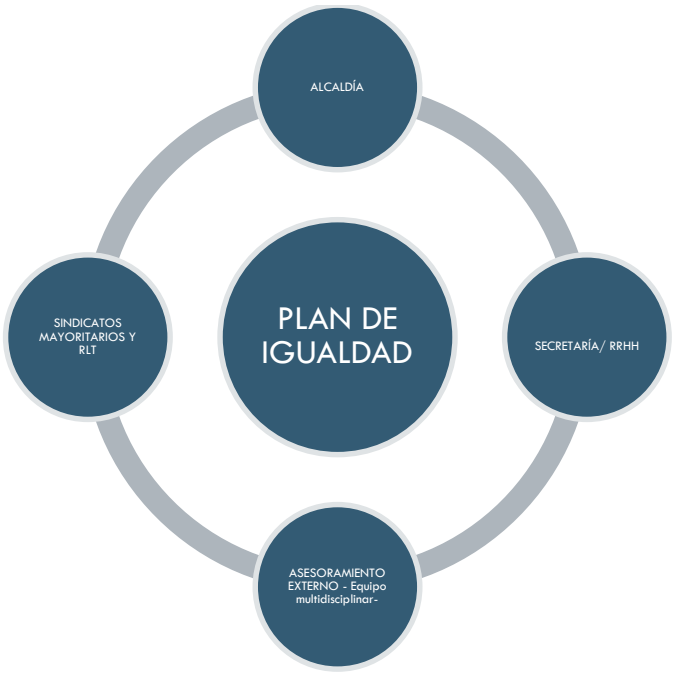
El presente Plan de Igualdad da cumplimiento a las obligaciones contempladas en:

- La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- El **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, que modifica parcialmente la LO 3/2007 y refuerza la obligatoriedad de contar con planes de igualdad.
- La **Ley 12/2010**, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.
- La **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- La **Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público** (Real Decreto Legislativo 5/2015), que establece el compromiso de las Administraciones Públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

Estas normas constituyen el marco jurídico que sustenta el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento y orientan las medidas y objetivos que en él se desarrollan para promover entornos laborales más inclusivos, seguros, libres de discriminación y con igualdad de oportunidades para todas las personas empleadas públicas.

AGENTES IMPLICADOS.

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



- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

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

i. **Compromiso Institucional y Sindical**, debidamente desarrollado y suscrito por un lado por Alcaldía y por otro lado por las organizaciones sindicales más representativas y que formaron parte del diagnóstico de situación.

ii. **Constitución de la Comisión de Igualdad**, formado por los sindicatos más representativos, la representación legal de las personas trabajadoras y el Equipo de Gobierno.

Dicha comisión se dotó de su reglamento de funcionamiento, asumiendo las funciones que le son inherentes respeto del diagnóstico de situación, desarrollo de objetivos y medidas que conforman el plan, evaluación y seguimiento e impulso de acciones de sensibilización e información.

Esta comisión ha contado con el apoyo técnico de la consultora Ramos y Alamo Soluciones Laborales y su equipo multidisciplinar (agentes de igualdad, técnica/os en prevención de la violencia de género, graduada/os sociales, orientadora/es laborales y abogada/os), durante todo el proceso.

iii. **Elaboración del Diagnóstico de Situación,** mediante la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, con la colaboración de la entidad local responsable de facilitar los mismos; no obstante, la comisión de igualdad supervisó, debatió y realizó cuantas acciones estimó pertinentes hasta la aprobación del informe de diagnóstico, haciendo suyo el mismo.

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

1. Procesos de selección, contratación, promoción y formación.
2. Condiciones laborales.
3. Política salarial.
4. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
5. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y personas especialmente sensibles.
6. Prevención de la violencia de género y sus efectos.
7. Infra- representación femenina.
8. Prevención del Acoso.
9. Comunicación y lenguaje inclusivo.
10. Igualdad y Diversidad LGTBI

iv. **Objetivos y Medidas,** elaboradas a partir de las conclusiones del diagnóstico de situación y de las necesidades que de él se desprenden, en aras a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Dichas medidas cuentan con una temporalización en aras a alcanzar los distintos objetivos planteados, así como los indicadores de cumplimiento y los y las responsables.

v. **Difusión y sensibilización del plan de igualdad,** para conseguir que todo el personal cuente con información suficiente y exista una real implicación y sentimiento de pertenencia con los objetivos que se pretenden, tanto de manera interna como de manera externa.

vi. **Implantación, evaluación y seguimiento,** mediante la aplicación de las medidas previstas por los y las responsables de su ejecución y así mismo mediante el control de los indicadores. Por otro lado, se han establecido procedimientos de seguimiento y evaluación como competencias de la "Comisión de evaluación y seguimiento", realizando evaluaciones temporales y una evaluación final al efecto de determinar el grado de cumplimiento.

vii. **Otras actuaciones.** Es necesario señalar, que este Plan de Igualdad se complementa con el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo ,orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral; y así mismo de la violencia física y sexual.

B. PRINCIPIOS RECTORES.

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

Participación y negociación: han participado activamente el equipo de gobierno de la entidad local y la representación de las y los trabajadores -a través de sus respectivas organizaciones sindicales más representativas de Comunidad Autónoma, CCOO, UGT Y CSIF, y la representación legal de las personas trabajadoras – representación unitaria- elaborándose el informe de diagnóstico y el plan de igualdad dentro de un proceso de negociación de las partes.

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

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

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

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

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

C. MARCO LEGAL.

Ámbito internacional. -

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

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

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

- **Convenios OIT.**

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

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

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

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

- **Pacto Internacional derechos civiles y políticos**

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

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

Ámbito comunitario. –

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

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

PDF. (Pág. 2-7)

"Principales actos legislativos

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

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

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

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

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

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

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

Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo: esta Directiva dispone la aproximación de las sanciones por la trata de seres humanos en los distintos Estados miembros y de las medidas de apoyo destinadas a las víctimas, y pide a los Estados miembros que estudien «la adopción de medidas para tipificar penalmente el uso de servicios que son objeto de explotación […] a sabiendas de que la persona es víctima de [la trata]», a fin de desalentar la demanda; también crea la función de Coordinador de la Unión para la lucha contra la trata de seres humanos;

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

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

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

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

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

la sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo;

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

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

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

aplicarse el mismo sistema de cálculo actuarial a hombres y mujeres en el momento de determinar las primas y las prestaciones a efectos de seguros.

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

***C.** Cambios recientes*

Las acciones más recientes de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido las siguientes: La pandemia de COVID-19 ha aumentado la violencia contra las mujeres por motivo de género en la actualidad, confirmando los resultados de investigaciones continuadas de que el riesgo de violencia doméstica tiende a incrementarse en tiempos de crisis. Se aplicaron medidas de confinamiento para que la población se mantuviera segura en su domicilio. Sin embargo, el hogar no resultó ser un lugar seguro para todos, y las medidas de confinamiento contribuyeron notablemente al aumento significativo de las denuncias por violencia doméstica. El 5 de marzo de 2020, la Comisión adoptó su Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece un ambicioso marco para los próximos cinco años sobre el modo de promover la igualdad de género tanto en Europa como en otros continentes. La estrategia se basa en una visión de Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, estén libres de violencia y estereotipos y tengan la oportunidad de prosperar y liderar. Como uno de los primeros resultados de la estrategia, la Comisión propuso medidas vinculantes de transparencia salarial en marzo de 2021. Presentó una propuesta de Directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de la transparencia retributiva y los mecanismos para su efectivo cumplimiento. En marzo de 2021, la Comisión adoptó un plan de acción para aplicar el pilar europeo de derechos sociales, que confiere un lugar central a la igualdad de género y establece objetivos ambiciosos para la participación de las mujeres en el mercado laboral y la prestación de educación y cuidados de la primera infancia, entre otros objetivos. Un salario mínimo adecuado también puede ayudar a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que más mujeres que hombres reciben el salario mínimo. Para lograr este objetivo, la Comisión presentó en octubre de 2020 una propuesta de Directiva de la Unión para asegurar que los trabajadores de la Unión cuenten

con la protección de un salario mínimo adecuado. La propuesta es actualmente objeto de debate en la Comisión FEMM y en la Comisión EMPL. En la actualidad, la Comisión también está trabajando en una nueva iniciativa legislativa para luchar contra la violencia de género. En febrero de 2021, se inició una consulta pública sobre esta iniciativa. Paralelamente, la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul del Consejo de Europa sigue siendo una prioridad fundamental para la Comisión. En 2020, la Comisión adoptó la primera estrategia de la Unión sobre los derechos de las víctimas, intensificando aún más su lucha contra la violencia de género.

ÁMBITO NACIONAL. –

- **Constitución española.**

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

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

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

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

administración pública vendrá a desarrollar políticas que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades.
El Real Decreto ley 6/2019 en su artículo .1 que modifica el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece:

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

Se introduce una nueva disposición transitoria décima segunda con la siguiente redacción:
"(…) Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".»

- **El Real Decreto Legislativo 5/2015, Estatuto Básico del Empleado Público**.
  En su disposición adicional séptima establece:

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

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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

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

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

Esta norma desarrolla reglamentariamente los Planes de Igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. De igual forma, el **Real Decreto 902/2020,** de 13 de octubre, de igualdad retributiva entra hombres y mujeres, establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, concretamente la auditoría retributiva preceptiva para las empresas obligadas a realizar un Plan de igualdad o aquellas que voluntariamente realice el Plan de Igualdad.

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

En su artículo 2 establece : " Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o

predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"

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

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

- **Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrollan las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

En su artículo 1 dice: *Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, "medidas planificadas"), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI,*

AMBITO AUTONÓMICO. –

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

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

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

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

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

D. AMBITO APLICACIÓN

Ámbito personal: el presente Plan de Igualdad será aplicable a todas las personas trabajadoras del AYUNTAMIENTO DE MENTRIDA independientemente del tipo de relación contractual y de las circunstancias personales y /o profesionales.

Ámbito Temporal y vigencia: El presente plan entrará en vigor desde el día de su aprobación plenaria y extenderá sus efectos durante un periodo de 4 años desde dicha fecha. Durante dicho periodo deberán alcanzarse los objetivos incluidos en él, mediante las medias contempladas. Las partes se comprometes a abrir las negociaciones tendentes a alcanzar un nuevo acuerdo de Plan de Igualdad a partir de la fecha de fin de vigencia del plan, sin necesidad de denuncia expresa, y prorrogándose el presente Plan en tanto en cuanto no se haya acordado uno nuevo.

E. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN. -

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

F. OBJETIVOS/MEDIDAS/INDICADORES.

OBJETIVO GENERAL:

Promover la igualdad real y efectiva de oportunidades y de trato en el Ayuntamiento, garantizando la no discriminación por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual o pertenencia a colectivos vulnerables; impulsando medidas activas que aseguren un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, la Ley 4/2023, la Ley 15/2022, y el resto de normativa vigente en materia de igualdad y diversidad.

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES ESPECIFICOS:

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 1

PROCESOS DE SELECCIÓN , CONTRATACIÓN , PROMICIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO A

Fomentar la composición equilibrada y la formación en igualdad de los equipos responsables de las ofertas de empleo y paridad de los tribunales calificadores.

OBJETIVO B

Romper conceptos arraigados socialmente sobre puestos de trabajo socialmente masculinizados/feminizados y sobre el sesgo de género en el trabajo a tiempo parcial y/o temporal

OBJETIVO C

Determinación objetiva de procesos de promoción

OBJETIVO D

Mejora de procesos en materia de formación en el departamento de personal

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2026				2027				2028				2029				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
SECRETARÍA, ALCALDÍA Y CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo A. Medida 1.** Garantizar la composición equilibrada de los tribunales de selección y órganos de valoración, promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres conforme a la LO 3/2007, asegurando criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos discriminatorios en todas las fases de los procesos selectivos. *La medida se aplicará integrando la perspectiva de igualdad y diversidad, evitando cualquier forma de discriminación conforme a la Ley 15/2022 y Ley 4/2023.*	Composición equilibrada de los equipos y de los tribunales calificadores. % de tribunales paritarios respecto del total	TRIBUNALES EQUILIBRADOS																	INFORME SECRETARÍA SOBRE COMPOSICIÓN EQUIPOS DE TRABAJO OEP Y TRIBUNALES CALIFICADORE DESIGNADOS.
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo A. Medida 2.** Formación de responsables y miembros de tribunales en materia de igualdad de trato, no discriminación, diversidad y prevención de sesgos inconscientes, con módulos específicos sobre selección objetiva y análisis de impacto de género. *La formación integrará contenidos sobre igualdad, diversidad y prevención de discriminación conforme al RD 1026/2024.*	Nº acciones realizadas/ nº participantes. % responsables formados		DESARROLLO DE ACCIONES DE FORMACIÓN	DESARROLLO DE ACCIONES DE FORMACIÓN															REGISTRO DE ACCIONES . CONCEJALÍA DE IGUALDAD
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo B. Medida 3**. Acciones de Sensibilización en masculinización y feminización de puestos de trabajo.	Número de acciones de sensibilización realizadas/nº participantes. % plantilla h y m																		REGISTRO DE ACCIONES . CONCEJALÍA DE IGUALDAD
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo C. Medida 4.** Desarrollo del procedimiento de la Carrera horizontal	Negociación Colectiva																		APROBACIÓN PROCEDIMIENTO DE CARRERA PROFESIONAL .
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo D. Medida 5.** Establecimiento de un plan, programa anual de formación en función de las necesidades detectadas	Consultas con la RLT	ANUALMENTE																	APROBACIÓN DEL PLAN/PROGRAMA ANUAL DE FORMACIÓN

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 2

CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO A

Clasificación profesional objetiva

OBJETIVO B

Conocer las consecuencias en materia prestacional de los trabajos a tiempo parcial

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2026				2027				2028				2029				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo A. Medida 6.** Establecimiento de una clasificación profesional objetiva, de acuerdo a las funciones del puesto y requerimientos académicos.	Negociación y Aprobación de la RPT y la VPT																		RELACIÓNY VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT CON VPT)
	Objetivo B. Medida 7. Acciones de sensibilización dirigidas a la adquisición de conocimientos en materia de cotizaciones de los trabajos a tiempo parcial y su repercusión en materia prestacional.	N º de Acciones realizadas/ Nº participantes. % plantilla h y m	REPETICION CON CAMBIOS LEGISLATIVOS																	REGISTRO DE FORMACIÓN

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 3

POLITICA SALARIAL

OBJETIVO

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

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2026				2027				2028				2029				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo. Medida 8**. Establecer una política salarial objetiva de acuerdo al contenido y funciones del puesto	Negociación y aprobación de la RPT con VPT																		RPT con VPT

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 4

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL , PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO A

Informar suficientemente a la plantilla de medidas conciliatorias existentes

OBJETIVO B

Favorecer la negociación de permisos en materia de conciliación por encima de los establecidos en el EBEP.

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2026				2027				2028				2029				HERRAMIENTA E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo A. Medida 9**. Difusión de medidas conciliatorias de la vida laboral y familiar.	Acciones de difusión realizadas.(folletos, charlas y similares). Nº de ejemplares o personas asistentes. % plantilla h y m	REPETICION CON NUEVOS ACCESOS DE PERSONAL Y CAMBIOS LEGISLATIVOS																	REGISTRO FORMACIÓN
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo B. Medida 10.** Permiso retribuido para las empleadas públicas desde el primer día de la semana 37 hasta el parto. En el supuesto de gestación múltiple,este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo,k hasta la fecha de parto	Aprobación del plan de igualdad en pleno.																		ACTA APROBACIÓN PLENO

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 5

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y COLECTIVOS VULNERABLES

OBJETIVO A

Sensibilización en prl desde una perspectiva de necesidades biológicas y fisiológicas de las mujeres relacionadas con la lactancia y el embarazo y personas especialmente sensibles

OBJETIVO B

Evaluación de riesgos psico sociales con perspectiva de género del centro o centros de trabajo del Ayuntamiento

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2026				2027				2028				2029				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE PERSONAL, CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Obejtivo A. Medida 11**. Formación/ información en prl sobre riesgos del embarazo y la lactancia y sobre personas especialmente sensibles.	Nº de acciones realizadas/ nº asistentes.% plantilla h y m	REITERAR CUANDO SE DEN DICHAS CIRCUNSTANCIAS A TÍTULO INDIVIDUAL																	INFORME SERVICIO PREVENCION . REGISTRO FORMACIÓN
	Objetivo B. Medida 12. Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género	Informe de Evaluación Servicio de Prevención	INCIAL Y PERMANENTE SEGÚN LPRL																	INFORME SERVICIO PREVENCION

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 6

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SUS EFECTOS

OBJETIVO A

Establecer protocolos de acceso/mantenimiento en el empleo flexibles y facilitadores para mujeres víctimas de violencia de género.

OBJETIVO B

Sensibilización sobre violencia de género y sus efectos a toda la plantilla

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2024				205				2026				2027				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
ALCALDÍA Y/O CONCEJALÍA DE PERSONAL	**Objetivo A. Medida 13**.Establecer en las bolsas de empleo temporal medidas específicas de flexibilización y acceso preferente para mujeres víctimas de violencia de género, garantizando su incorporación y permanencia en el empleo público en condiciones de protección, confidencialidad y apoyo conforme a la LO 1/2004 y a la LO 3/2007. *La medida se aplicará evitando cualquier discriminación y garantizando la protección reforzada contemplada en la Ley 15/2022 y la Ley 4/2023.*	Nº de bolsas con medidas implentadas y % de procedimientos adaptados respecto del total.																		INFORME SECRETARÍA

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 7																			
INFRA - REPRESENTACIÓN FEMENINA																			
OBJETIVO																			
Eliminación de la infra representación femenina en la entidad local																			
DEPART. ENCARGADO	**MEDIDAS**	**INDICADORES**	**PERMANENTE**	**2025**				**2026**				**2027**				**2028**				**HERRAMIENTA E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN**
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo. MEDIDA YA CONTEMPLADA EN EL AREA 1: Medida 3.** Acciones de Sensibilización en masculinización y feminización de puestos de trabajo.	Nº de acciones de sensiblización realizadas/ Nº participantes. % plantilla h y m	REITERACIÓN ANUEL Y CON CADA OEP																	REGISTRO DE ACCIONES. CONCEJALÍA DE IGUALDAD

OBJETIVOS,MEDIDAS E INDICADORES

AREA 8																				
PREVENCIÓN DEL ACOSO																				
OBJETIVO Prevención del acoso laboral, moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, expresión de género o características sexuales, garantizando un entorno de trabajo seguro																				
DEPART. ENCARGADO	**MEDIDAS**	**INDICADORES**	**PERMANENTE**	**2026**				**2027**				**2028**				**2029**				**HERRAMIENTA E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN**
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Medida 15.** Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral .	Desarrollo del texto, negociación y aprobación.		OBJETIVO CONSEGUIDO DENTRO DEL PLAN																PROTOCOLO
	Medida 15 bis. Difusión/sensiblización a toda la plantilla	Nº de ejemplares o acciones de sensibilización efectuadas./ Nº oarticipantes. % plantilla h y m																		REGISTRO DE ACCIONES. CONCEJALÍA IGUALDAD

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 9

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

OBJETIVO A

Garantizar comunicaciones inclusivas internas y externas

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2024				205				2026				2027				HERRAMIENTA E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Medida 16**. Acciones de formación y/o información sobre el lenguaje inclusivo para la plantilla en general.	Número de acciones realizadas/nº participantes. % plantilla h y m	REITERACIÓN BIANUAL																	REGISTRO DE ACCIONES. CONCEJALÍA DE IGUALDAD
	Medida 17. Formación a los equipos técnicos en lenguaje e imágenes inclusivas.	Número de acciones realizadas/nº participantes. % plantilla h y m	REITERACIÓN BIANUAL																	

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

AREA 10

IGUALDAD Y DIVERSIDAD LGTBI

OBJETIVO A

Prevenir cualquier forma de discriminación o trato desigual hacia las personas LGTBI.

OBJETIVO B

Garantizar el acompañamiento y la protección del personal trans en situaciones de transición de género

OBJETIVO C

Formar y sensibilizar a la plantilla en igualdad LGTBI y prevención de la LGTBI-fobia promoviendo un entorno y clima laobral seguiro, libre de estereotipos y prejuicios

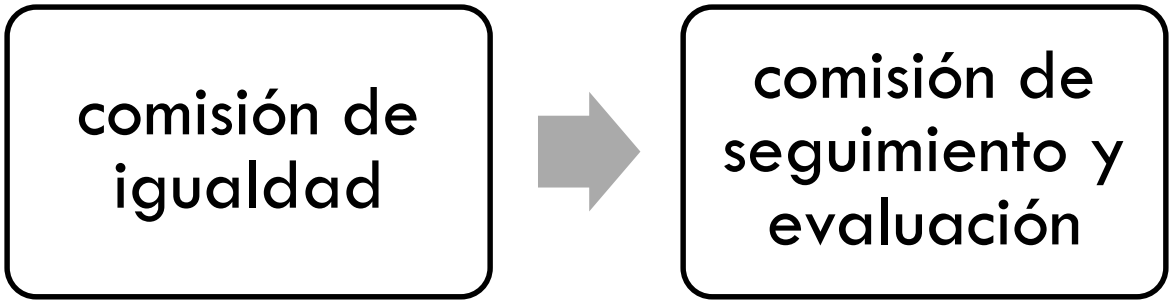
OBJETIVO D

Visibilizar el colectivo mediante el uso de imágenes y lenguajes inclusivas

DEPART. ENCARGADO	MEDIDAS	INDICADORES	PERMANENTE	2026				2027				2028				2029				HERRAMIENTAS E INSTRUCCIONES DE COMPROBACIÓN
				1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo A. Medida ya contemplada en el Área 8 medida 15** .Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral .	**Medida 15.**		OBJETIVO CONSEGUIDO																PROTOCOLO
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo B. Medida 18**. Desarrollar un procedimiento interno que permita al personal trans realizar su transición de género en el ámbito laboral con total respeto y protección, incluyendo: uso del nombre sentido, uniformidad, acceso a vestuarios/baños, trato administrativo y apoyo psicológico si lo solicita.*Su aplicación se realizará con especial atención a la protección de datos sensibles y la no discriminación, conforme a la Ley 4/2023*	Desarrollo del texto, negociación y aprobación.																		PROCEDIMIENTO DESARROLLADO. CONCEJALÍA DE IGUALDAD
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo C. Medida 19.** Incorporar cada año formación obligatoria sobre diversidad sexual, identidad y expresión de género, lenguaje inclusivo, prevención de LGTBI-fobia y detección precoz de situaciones de discriminación. *La actuación integrará contenidos de igualdad y diversidad conforme al RD 1026/2024.*	Nº Acciones realizadas/ nº participante. % plantilla h y m	REITERACIÓN ANUAL																	REGISTRO DE ACCIONES . CONCEJALÍA DE IGUALDAD
CONCEJALÍA DE IGUALDAD	**Objetivo D. Medida 20.** Revisar bases de convocatoria, formularios, comunicaciones, protocolos, señalética y cualquier documento o material interno para garantizar que utilicen un lenguaje e imagenes inclusivas, neutrales y respetuosas con la diversidad LGTBI. *La medida se realizará evitando estereotipos y sesgos, conforme a la Ley 15/2022 y así mismo garantizando un entonro seguro conforme a la ley 4/2023*	Documentos e imágenes publicadas																		INFORME CONCEJALÍA DE IGUALDAD.

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

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



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

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

Enfoque general de la evaluación:

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará mediante un sistema integrado que combina:

- **Evaluación del grado de ejecución de las medidas** (¿Se han puesto en marcha? ¿En qué porcentaje?).

- **Evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos** (¿Se ha logrado el objetivo cualitativa o cuantitativamente?).
- **Evaluación del impacto.**

  (¿Qué cambios reales ha producido la medida en la organización?).

Los indicadores y herramientas de comprobación se han identificado para cada área y medida, pudiéndose ampliar la información con cualquier otro indicador o herramienta que la comisión entienda pertinente con el finde comprobar el grado de ejecución, nivel de cumplimiento y el impacto.

Tipos de evaluaciones.

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

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

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

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

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

- RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Las funciones generales de dicha Comisión serán:

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

Serán funciones de la presidencia:

- Convocar las reuniones, presidir y moderar las mismas
- Representar a la comisión de seguimiento ante cualquier institución u organismo.
- Cuantas otras le sean otorgadas por los miembros.
- Firmar cuantos documentos sean necesarios en representación de la Comisión.

Serán funciones de la secretaría:

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

Reuniones:

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

En cada reunión se levantará un acta en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuese necesario.

Adopción de acuerdos.

Las Partes negociarán de buena fe con vistas a la consecución de acuerdos, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes -según lo previsto para la mesa general de negociación única- para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

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

El resultado de los acuerdos se plasmarán por escrito y se firmarán por las partes.

Confidencialidad.

Las personas que integran la comisión de seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el Ayuntamiento a esta comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustituciones.

Las personas que integran la comisión serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o cualquier otra circunstancia tales como imposibilidad o causa justificada (enfermedad, accidente, concurrencia a exámenes, citas médicas o similares). Dichas sustituciones tendrán carácter permanente y/o puntual según los casos.

Las personas que dejen de formar parte de la comisión y que representen al Ayuntamiento serán reemplazadas por el equipo de gobierno, y si representan a los

trabajadores serán reemplazados por el órgano de representación legal/sindical, de acuerdo con su régimen de funcionamiento interno.

- MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

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

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

H. FUENTES CONSULTADAS

WEB NACIONES UNIDAS.

- ✓ Declaración universal de los derechos humanos

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

- ✓ Pacto internacional de derechos civiles y políticos.

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

WEB ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- ✓ Convenio 100.

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

- ✓ Convenio 111.

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

WEB BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

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

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

- ✓ Constitución española.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ✓ Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre por el que se desarrollan las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-20402

WEB PARLAMENTO EUROPEO

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

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

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

WEB PUBLICATIONS OFFICE OF THE EUROPEAN UNION

- ✓ 100 palabras para la igualdad.

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

PDF: ES.

I. ANEXOS.

ANEXO I

GLOSARIOS DE TÉRMINOS

"100 Palabras para la Igualdad"

(Extracto)

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

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

PDF: ES (Pág. 11-54)

"A

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

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

ANÁLISIS POR GÉNERO: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos,

poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ATENCIÓN A LA INFANCIA: concepto amplio que abarca la prestación de servicios tanto públicos como privados, individuales o colectivos, destinados a cubrir las necesidades de los niños y de los padres (Recomendación 92/241 del Consejo de la UE, de 31.3.92 D.O nº L 123.

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

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

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

B

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

C

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

CARGA DE LA PRUEBA: Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las comunidades Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación corresponde al demandado demostrar que no ha

contravenido el principio (sentencia de 17.10.89, asunto C-109/88, Danfoss, aparado 16 de la Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal (1989), p. 3199; Directiva 97/80 del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo).

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

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

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

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

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

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

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

D

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

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

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

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

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

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

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

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

DESEMPLEO: Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como parados, en busca de trabajo y disponibles para trabajar

en un momento dado. (Encuesta sobre la población activa de la comunidad Europea).

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

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

DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres.

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

DIGNIDAD EN EL TRABAJO: Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del consejo 157/02, de 29 de mayo de 1998, D.O nº C 157)

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

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

DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO: Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. nº L 039 de 14/02/1976), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del consejo, de 19 de diciembre de 1978, D.O. nº L 006 de 10/01/1979), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 D.O. nº L 225 de 12/08/1986), a quienes ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 D.O.

nº L 359 de 19/12/1986), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O. nº L 348 de 28/11/1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº L 145 de 19/06/1996).

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

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. nº L 039 de 14/02/1976).

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Véase "Acción positiva".

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

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

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

E

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

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

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

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

EMPODERAMIENTO: - América Véase "Capacitación".

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

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

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

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

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

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

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

F

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

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

G

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

H

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

I

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRANSVERSALIDAD: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen (Comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21.02.96.)

M

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

N

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

P

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O nº L 319).

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

PERMISO POR MATERNIDAD: Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O: nº L 348 de 28.11.1992)

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

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

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

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

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

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

R

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

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

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

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

S

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

SALUD EN MATERIA DE PROCREACIÓN/SALUD REPRODUCTIVA: Situación de bienestar físico, mental y social completo (no limitada a la ausencia

de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos.

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

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

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

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

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

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

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

T

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

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

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

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

TRABAJO A DOMICILIO: Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar o en otro lugar que decida, con excepción del lugar de trabajo de su empresario, cuyo resultado es un producto o servicio según lo especificado por éste, independientemente de quién proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados (convenio nº 177 de la OIT).

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

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

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

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

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

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

TUTORÍA/ MENTORÍA: Relación privilegiada que hace posible el aprendizaje y la experimentación, la realización del propio potencial y la adquisición de nuevas capacidades, a través de un proceso en que una persona, el tutor, presta apoyo a la carrera y al crecimiento personal de otra, el tutorando, al margen de la relación

habitual entre superior y subordinado. Cada vez se está recurriendo más a la tutoría para fomentar el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

V

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

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

"Definiciones de discriminación"

Igualdad de trato y no discriminación

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

1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA.

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

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

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

2. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR.

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

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

3. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL.

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

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

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

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

4. ACOSO DISCRIMINATORIO.

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

5. INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR.

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

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

6. REPRESALIAS.

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

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

7. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.

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

8. SEGREGACIÓN ESCOLAR.

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

Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI

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

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

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

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

C) DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL:

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

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

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

E) DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en

que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L) FAMILIA LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes

menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

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

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

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

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

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

"Glosario básico de diversidad afectivo sexual y género".

*(Elaborado en base a las siguientes Referencias: Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ,Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI ,- Comisión Europea (1998). *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.* Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018). *Glosario de términos sobre diversidad afectivo-sexual.* Plan Nacional sobre el Sida. Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE): Gender Equality Glossary and Thesaurus. ILGA-Europe: Glossary of LGBTI Terms.)*

1. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO: Conjunto de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género y características sexuales presentes en la

sociedad, que reconocen la pluralidad de formas legítimas de vivir la sexualidad y el género, sin subordinación a modelos heteronormativos o binarios.

2. ORIENTACIÓN SEXUAL: Atracción física, emocional, afectiva o sexual hacia personas de un determinado sexo o género, de más de uno, o de ninguno. No determina la identidad ni la expresión de género de la persona.

3. IDENTIDAD SEXUAL / IDENTIDAD DE GÉNERO: Vivencia interna, profunda y estable que cada persona tiene sobre su propio género (mujer, hombre, no binario, u otras identidades), que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. La identidad solo corresponde definirla a cada persona.

4. EXPRESIÓN DE GÉNERO: Forma en que una persona exterioriza su identidad de género a través de comportamientos, apariencia, gestos, vestimenta, lenguaje o estilo. No está necesariamente vinculada a estereotipos culturales de masculinidad o feminidad.

5. CARACTERÍSTICAS SEXUALES: Rasgos corporales —cromosomas, gónadas, hormonas, genitales internos o externos— que no siempre se ajustan a los modelos típicamente definidos como "masculinos" o "femeninos".

6. PERSONAS INTERSEXUALES: Personas nacidas con características sexuales que no se ajustan completamente a las categorías corporales consideradas tradicionalmente masculinas o femeninas.

7. PERSONA TRANS: Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. Las transiciones pueden ser sociales, jurídicas y/o médicas.

8. PERSONA CISGÉNERO: Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

9. PERSONA NO BINARIA: Persona que no se identifica exclusivamente como hombre o como mujer.

10. HOMOSEXUALIDAD, BISEXUALIDAD Y HETEROSEXUALIDAD:

- *Homosexualidad: atracción hacia personas del mismo género.*
- *Bisexualidad: atracción hacia más de un género o sexo.*
- *Heterosexualidad: atracción hacia personas del género distinto.*

11. FAMILIA LGTBI: Unidad familiar en la que una o varias de las personas integrantes son LGTBI.

12. LGTBIFOBIA: Rechazo, hostilidad o discriminación hacia personas LGTBI.

13. HETERONORMATIVIDAD: Sistema cultural que presume que la heterosexualidad y el binarismo de género son la norma social legítima.

14. CISNORMATIVIDAD: Supuesto social de que todas las personas se identifican con el sexo asignado al nacer.

15. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES : Incluye discriminación directa, indirecta, por asociación, por error, múltiple e interseccional.

16. ACOSO POR MOTIVO LGTBI: Conducta cuya finalidad o efecto sea vulnerar la dignidad o crear un entorno hostil u ofensivo por razón LGTBI.

17. DEADNAMING: Uso deliberado o reiterado del nombre anterior de una persona trans sin su consentimiento.

18. OUTING: Revelación no consentida de la orientación sexual, identidad o expresión de género.

19. INTERSECCIONALIDAD LGTBI: Reconocimiento de múltiples motivos de discriminación que interactúan simultáneamente.

20. ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA LGTBI : Medidas dirigidas a corregir situaciones de desigualdad o discriminación.

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL.

Prevención y tratamiento del acoso moral/psicológico, sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales y/o violencia física y sexual.

ENTIDAD EMPLEADORA	***EXCMO AYUNTAMIENTO DE MÉNTRIDA***
DIRECCION	

I. OBJETO Y AMBITOS DE APLICACIÓN.

Objeto:

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

Por ello, EL AYUNTAMIENTO, consciente de que en el entorno laboral pueden constituirse y darse situaciones de acoso, ha establecido un nivel de

TOLERANCIA CERO ante este tipo de comportamientos, intentando prevenir y/ o evitar estas actitudes estableciendo un procedimiento propio , el presente protocolo, que será de aplicación, asumiendo su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

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

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso y/o violencia física.

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

Ámbitos de aplicación:

Ámbito personal:

El presente Protocolo se aplicará a todas las personas que prestan servicios o mantienen cualquier tipo de relación profesional, laboral, formativa o colaborativa con el Ayuntamiento, incluyendo:

a) Personal propio:

–Personal funcionario
–Personal laboral fijo, indefinido o temporal
–Personal eventual
– Personal directivo
–Cargos electos en el ejercicio de sus funciones

b) Personal externo:

Empresas contratistas, subcontratistas y concesionarias

Personas trabajadoras de empresas proveedoras que actúen en dependencias municipales

Profesionales autónomos contratados por el Ayuntamiento

Personal de entidades colaboradoras en convenios o proyectos municipales

c) Otros colectivos protegidos:

Estudiantes en prácticas o formación.

Voluntariado.

Personas usuarias de servicios municipales.

Visitantes, participantes en actividades, asociaciones o entidades que utilicen espacios municipales

El Ayuntamiento garantizará la prevención, detección e intervención frente a cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual, discriminación o LGTBI-fobia en todas las relaciones que se desarrollen en su ámbito organizativo, funcional o físico, así como en los entornos digitales vinculados a su actividad.

Ámbito temporal:

El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por Pleno, y tendrá vigencia indefinida, siendo de aplicación hasta que sea expresamente modificado, actualizado o derogado por acuerdo del órgano competente.

El Protocolo será objeto de revisión periódica anual y siempre que resulte necesario por cambios normativos, criterios técnicos, jurisprudencia, informes de la Comisión de Igualdad o requerimientos de organismos de control.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

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

protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras, de cualquiera de sus centros, quienes tienen el deber de cumplirlo.

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

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

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

A tal fin, EL AYUNTAMIENTO se compromete especialmente a:

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

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

Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se

desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora plantilla que consideren que han sido objeto de acoso, quienes plantean una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o intervención como testigos.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

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

– Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.

– Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

3. Informar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

III. DEFINICIONES.

Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento.

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

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

a) El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.

b) El uso de gestos obscenos.

c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.

d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.

Acoso por razón de sexo

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

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

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

Chantaje sexual

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

Acoso sexual ambiental

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

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

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

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

Acoso moral /psicológico. Vertical y horizontal.

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

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

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

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

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

Violencia física.

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

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

Ciberacoso y Violencia sexual en el ámbito digital.

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

Conforme al artículo 37 y siguientes de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, se entenderá por violencia sexual en el ámbito digital toda conducta cometida a través de tecnologías de la información o comunicación, incluyendo redes sociales, mensajería instantánea, plataformas digitales o cualquier medio tecnológico, que atente contra la libertad sexual, la integridad, la dignidad o el derecho a la intimidad de la persona.

Incluye, entre otras, las siguientes manifestaciones:

- Envío no solicitado de mensajes, imágenes, audios o vídeos de contenido sexual.
  Solicitudes de contenido sexual bajo presión, intimidación o prevalimiento.
  Captación, grabación o almacenamiento de imágenes o contenidos íntimos sin consentimiento.
- Difusión, publicación o compartición no consentida de imágenes o vídeos de carácter sexual, incluidos aquellos manipulados o creados digitalmente (*deepfakes*).Amenazas, chantajes o extorsión sexual realizados a través de medios digitales.
- Suplantación de identidad, creación de perfiles falsos o usurpación de cuentas con finalidad sexual.
- Vigilancia, seguimiento o control digital con connotación sexual.
- Cualquier otra actuación de naturaleza sexual efectuada a través de dispositivos electrónicos, redes sociales, plataformas digitales, correo electrónico, aplicaciones de mensajería, videollamadas u otros sistemas telemáticos.

Este tipo de violencia se considerará, en todo caso, una forma de violencia sexual y de acoso sexual, conforme a la Ley Orgánica 10/2022.

Conflicto laboral.

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

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

Consentimiento.

Consentimiento es la manifestación libre, específica, informada e inequívoca de la voluntad de la persona para participar en un acto de naturaleza sexual. Se considera que no existe consentimiento cuando la víctima no lo haya manifestado claramente, cuando exista violencia, intimidación, abuso de superioridad, prevalimiento, o cuando la persona se encuentre en situación de vulnerabilidad física, psíquica o emocional.

Violencia sexual.

Violencia sexual es cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, o que condicione la libertad sexual de la persona, en el ámbito presencial o digital, incluyendo acoso, agresiones, exhibicionismo, difusión no consentida de imágenes, proxenetismo, explotación sexual, etc.

Acoso discriminatorio múltiple o interseccional (Ley 4/2023 y criterios de igualdad)

Acoso interseccional: conducta hostil basada simultáneamente en dos o más motivos de discriminación (sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, origen, etc.), que genera un entorno degradante u ofensivo reforzado por la interacción de dichos factores.

Represalia.

Cualquier trato adverso hacia una persona por haber denunciado acoso, colaborado en la investigación o apoyado a la víctima.

Medidas cautelares / preventivas.

Acciones temporales destinadas a proteger a la persona denunciante y evitar el mantenimiento del riesgo durante la investigación (separación de espacios, cambios de turno, teletrabajo, etc.

Persona protegida/informante.

A los efectos del presente Protocolo, se considera persona informante o persona protegida a toda aquella que comunique o denuncie, a través de los canales internos habilitados o por cualquier otra vía protegida, hechos o conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual, discriminación, represalias o cualquier vulneración de la normativa aplicable.

Tendrá esta consideración cualquier persona que, de buena fe, aporte información o pruebas, colabore como testigo, participe en el procedimiento, facilite datos relevantes o apoye a la persona denunciante, aun cuando finalmente los hechos no llegaran a acreditarse.

La persona informante gozará de protección integral, incluyendo:

- Garantía de confidencialidad y reserva de su identidad.
- Prohibición absoluta de represalias, directas o indirectas, presentes o futuras.
  Amparo frente a cualquier trato desfavorable, acoso, coacción, discriminación, perjuicio profesional o social derivado de su denuncia o colaboración.
- Acceso a medidas de apoyo, asesoramiento y acompañamiento cuando proceda.

La protección de la persona informante se extenderá también a las personas relacionadas, tales como compañeros, representantes legales, delegados de prevención o cualquier otra persona que pueda verse afectada por la denuncia, conforme a lo previsto en la Ley 2/2023.

Terceros afectados/ Testigos protegidos.

A los efectos del presente Protocolo, se consideran terceros afectados o testigos protegidos aquellas personas que, sin ser denunciantes ni presuntas víctimas, puedan verse implicadas, mencionadas o afectadas por los hechos investigados, o que aporten testimonio, información o colaboración relevante durante el procedimiento.

Tendrán esta consideración quienes presencien los hechos, los conozcan de manera directa o indirecta, intervengan como testigos, acompañantes, representantes, delegados de prevención, asesores sindicales o cualquier otra persona que colabore en la investigación.

Los terceros afectados y testigos protegidos tendrán garantizados los siguientes derechos:

- Confidencialidad absoluta de su identidad y de la información aportada. Protección frente a represalias, directas o indirectas, presentes o futuras, incluidas conductas que afecten a su situación laboral, profesional, social o emocional.
- Derecho a no sufrir presiones, intimidaciones, coacciones, injerencias o trato adverso derivado de su participación en el procedimiento.
- Derecho a solicitar medidas de protección adicionales cuando existan circunstancias que lo aconsejen, incluyendo adecuación de espacios, separación de personas implicadas, acompañamiento o apoyo psicológico si fuera necesario.
- La entidad deberá garantizar que ninguna información relativa a estos terceros se divulgará fuera del procedimiento, salvo en los supuestos legalmente obligatorios y siempre preservando su identidad.
- La condición de testigo protegido se mantendrá durante y después del procedimiento, extendiéndose mientras persista el riesgo de represalia o perjuicio.

IV. PERSONA DE REFERENCIA PARA LA INSTRUCCIÓN.

En el ámbito de aplicación del presente protocolo, la persona de referencia intervendrá tanto en el procedimiento de intervención previa como formal.

PERSONA DE REFERENCIA: JUAN MANUEL UCEDA HUMANES

Email contacto: MENTRIDA@MENTRIDA.ES

La persona de referencia para la instrucción es la encargada de recibir, analizar, tramitar y dirigir el procedimiento de intervención previa y formal previsto en el presente Protocolo.

La persona de referencia actuará con plena independencia, imparcialidad y ausencia de conflicto de intereses, estando obligada a abstenerse cuando concurra cualquiera de las circunstancias previstas en la normativa de procedimiento administrativo o cuando existan vínculos personales, jerárquicos o profesionales con cualquiera de las partes que puedan comprometer su objetividad.

La entidad garantizará que cuente con los conocimientos técnicos específicos, incluyendo formación en igualdad, prevención del acoso, violencias sexuales y perspectiva de género, así como en protección del informante y confidencialidad de datos.

Entre sus funciones se encuentran:
– Recibir y registrar las denuncias.
– Realizar una valoración inicial inmediata y adoptar o proponer medidas cautelares urgentes.
– Citar y entrevistar a las partes y testigos con la debida confidencialidad.
– Dirigir la instrucción del expediente, practicar las pruebas necesarias y custodiar toda la documentación.
– Garantizar la protección frente a represalias de todas las personas intervinientes.
– Emitir el informe final motivado con conclusiones y propuestas de actuación.
– Mantener comunicación con el canal interno de información (Ley 2/2023) y, en su caso, con la asesoría jurídica o prevención de riesgos laborales.
– Asegurar el cumplimiento de los plazos previstos en el protocolo y velar por la confidencialidad absoluta del procedimiento.

La persona de referencia podrá solicitar o la Alcaldía podrá acordar la externalización total o parcial de la instrucción del procedimiento a profesionales o entidades especializadas en prevención del acoso violencia sexual, igualdad, psicología o derecho laboral/administrativo.

Esta externalización podrá realizarse especialmente cuando existan posibles conflictos de intereses, la instrucción requiera conocimientos técnicos especializados, se trate de casos de acoso sexual o violencia sexual, exista riesgo

de parcialidad o contaminación del entorno laboral o se considere necesario reforzar la objetividad del procedimiento, entre otros.

La entidad externa actuará con plena independencia, garantizando la confidencialidad, imparcialidad y perspectiva de género, sin perjuicio de la supervisión general por parte de la Persona de Referencia y de la competencia decisoria final de la Alcaldía.

V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el fin de prevenir, detectar y evitar cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual, acoso LGTBI-fóbico o discriminación, el Ayuntamiento implantará las siguientes medidas preventivas de carácter obligatorio:

- Evaluación de riesgos psicosociales:

Realización periódica de una evaluación específica de riesgos psicosociales que identifique factores de riesgo de acoso o violencia sexual en el entorno laboral, y adopción de medidas correctoras cuando sea necesario.

- Formación obligatoria:

– Formación anual para toda la plantilla en prevención del acoso, igualdad, violencias sexuales y LGTBI-fobia.
– Formación específica para mandos intermedios y responsables de equipos.

- Medidas frente a la violencia sexual digital;

Prevención del acoso sexual online, del envío no consentido de contenido sexual y de la difusión de material íntimo, así como protocolos de actuación tecnológica.

- Visibilidad del compromiso institucional:

Campañas informativas, cartelería obligatoria, difusión del protocolo y del canal seguro de denuncias.

- Protección del informante (Ley 2/2023):

Garantía de anonimato, confidencialidad, ausencia de represalias y acceso al canal interno seguro.

- Medidas organizativas:

– Normas claras de conducta profesional.
– Seguimiento del clima laboral.
– Control del uso adecuado de dispositivos y redes corporativas.

- Medidas preventivas inmediatas ante indicios:

– Separación física temporal.
– Cambios provisionales de turnos.
– Reordenación del trabajo para evitar contacto.

- Inclusión de la perspectiva de género e interseccionalidad:

Garantizando la detección de riesgos específicos para mujeres, personas LGTBI, personas con discapacidad o situaciones de vulnerabilidad.

- Seguimiento anual:

La Comisión de Igualdad revisará la eficacia del protocolo y propondrá mejoras.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El presente procedimiento establece los pasos a seguir ante cualquier denuncia, queja o comunicación relativa a situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual, acoso LGTBI-fóbico, discriminación, ciberacoso o cualquier conducta que atente contra la dignidad o integridad física, psíquica o moral de las personas.

Se rige por los principios de: celeridad, confidencialidad, imparcialidad, perspectiva de género, prevención de represalias, protección del informante, presunción de inocencia, proporcionalidad y reparación del daño.

1.FORMAS DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento podrá iniciarse por:

Denuncia escrita o verbal ante la Persona de Referencia.

Denuncia presentada a través del Canal Interno de Información (Ley 2/2023), incluida la denuncia anónima siempre que existan elementos verificables.

Comunicación de hechos por terceros protegidos (testigos, delegados de prevención, representantes, etc.).

Inicio de oficio por conocimiento directo de la administración de hechos presuntamente constitutivos de acoso o violencia.

Plazo máximo de primera actuación: 24 horas desde la recepción de la comunicación.

2. MEDIDAS CAUTELARES INMEDIATAS (0–72 HORAS)

Desde el momento en que existan indicios razonables, la Persona de Referencia podrá adoptar o proponer a la Dirección las siguientes medidas provisionales:

- Separación física y/o funcional de las personas implicadas.
- Cambio temporal de turno o jornada.
- Teletrabajo provisional.
- Prohibición de contacto directo o indirecto.
- Acompañamiento o protección interna.
- Adaptación temporal del puesto de la posible víctima.
- Otras medidas que eviten la revictimización.

Estas medidas nunca podrán suponer perjuicio para la persona denunciante y se mantendrán mientras dure la investigación.

3. PROCEDIMIENTO INFORMAL O INTERVENCIÓN PREVIA (NO APLICABLE A ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA SEXUAL)

3.1. Ámbito de aplicación

Podrá utilizarse únicamente en:

- Conflictos laborales.

- Acoso moral/psicológico.
- Conductas inadecuadas no constitutivas de violencia sexual o acoso sexual.

Queda prohibida la mediación en situaciones de acoso sexual, violencia sexual o acoso LGTBI-fóbico con connotación sexual (LO 10/2022). En los casos de acoso sexual, violencia sexual o acoso LGTBI-fóbico con connotación sexual, está TERMINANTEMENTE prohibido "sentar" a víctima y agresor para que dialoguen, negocien, concilien, acuerden, resuelvan el conflicto o lleguen a entendimientos.

No se puede hacer ni formalmente, ni informalmente, ni bajo ningún nombre:
▪ mediación
▪ conciliación
▪ diálogo restaurativo
▪ resolución amistosa
▪ negociación entre partes
▪ encuentro cara a cara
▪ acuerdos "voluntarios"
▪ intentar "arreglarlo hablando"

La Ley Orgánica 10/2022, que regula la libertad sexual y las violencias sexuales, considera Que estos hechos no son un conflicto entre partes, sino una violación de derechos fundamentales (dignidad, integridad, libertad sexual).

La mediación podría Poner en riesgo a la víctima, revictimizarla, exponerla al agresor, generar coacción o miedo, crear desigualdad de poder, comprometer la investigación, desincentivar denuncias y favorecer impunidad

La Ley es taxativa: No se permite ningún mecanismo que implique confrontar, negociar o resolver mediante acuerdo entre agresor y víctima.

3.2. Desarrollo

Plazo máximo: 5 días hábiles.

1. Entrevista con la persona denunciante.
2. Entrevista con la persona señalada.
3. Identificación de testigos o terceros afectados.
4. Propuesta de medidas correctoras.

5. Elaboración de acta de cierre, que podrá concluir en:
    - Avenencia y cierre del procedimiento.
    - Archivo por inexistencia de indicios.
    - Derivación inmediata al procedimiento formal.

4. PROCEDIMIENTO FORMAL

Se iniciará cuando:

- El procedimiento informal no proceda o no tenga éxito.
- Exista denuncia por acoso sexual, violencia sexual o acoso LGTBI-fóbico.
- La persona denunciante así lo solicite.
- Los hechos sean graves o reiterados.

4.1. Entrevistas y recogida de información

Plazo máximo: 10 días hábiles.

La Persona de Referencia realizará entrevistas individuales y confidenciales a:

- Persona denunciante.
- Persona denunciada.
- Testigos o terceros protegidos.
- Personas del entorno laboral que puedan aportar información.

4.2. Obtención y custodia de pruebas

Incluye:

- Correos, mensajes, WhatsApp, RRSS.
- Vídeos, audios o grabaciones.
- Documentación laboral o de PRL.
- Observación directa del entorno de trabajo.

Toda la evidencia digital será custodiada conforme a normas de protección de datos.

4.3. Coordinación interna

La Persona de Referencia podrá solicitar apoyo de:

- Servicio de Prevención (PRL).
- Unidad o Concejalía de Igualdad.
- Asesoría Jurídica.
- Recursos Humanos.

Siempre garantizando la confidencialidad.

4.4. Medidas adicionales durante la instrucción

Si fuera necesario, podrán ampliarse o modificarse las medidas cautelares.

5. INFORME FINAL

La Persona de Referencia elaborará un informe motivado en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la finalización de la instrucción, que incluirá:

- Hechos acreditados.
- Valoración y prueba obtenida.
- Perspectiva de género e interseccionalidad.
- Calificación de la conducta.
- Propuesta de archivo o medidas.
- En su caso, medidas disciplinarias o de protección a la víctima.

6. RESOLUCIÓN

La Dirección/Alcaldía dictará resolución final en un máximo de 5 días hábiles, que podrá incluir:

- Archivo del expediente.
- Medidas disciplinarias.
- Medidas de protección permanentes para la víctima.

- Traslado al Servicio de Prevención, Fiscalía o Inspección de Trabajo cuando proceda.

La persona denunciante será informada, al menos, del resultado general del procedimiento.

7. PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS E INFORMANTES

La administración garantizará:

- Protección frente a represalias.
- Confidencialidad reforzada.
- Derecho a acompañamiento.
- Derecho a conocer el estado del expediente.
- Adaptaciones de jornada o puesto.
- Protección de testigos y terceros afectados.

8. SEGUIMIENTO Y CIERRE

La Comisión de Igualdad realizará un análisis anual de:

- Denuncias recibidas
- Medidas adoptadas
- Incidencias
- Revisión del protocolo

Y propondrá mejoras.

9 PLAZO MÁXIMO DEL PROCEDIMIENTO

El plazo total del procedimiento regulado en el presente Protocolo, computado desde la fecha de entrada de la denuncia o comunicación en el registro habilitado a tal efecto, no podrá exceder de cuarenta y cinco (45) días hábiles, salvo en casos de especial complejidad.

En estos supuestos, la Persona de Referencia podrá proponer motivadamente la ampliación del plazo, que deberá ser autorizada por la Alcaldía o autoridad competente, dejándose constancia escrita de las razones que justifican dicha ampliación.

En todo caso, se garantizará la máxima celeridad en la tramitación, evitando dilaciones indebidas y priorizando la protección de la persona denunciante y de las personas afectadas.

VII. CLÁUSULAS.

PRIMERA: MARCO NORMATIVO APLICABLE

El presente Protocolo se desarrolla conforme a la normativa estatal, autonómica y europea aplicable, incluyendo, entre otras:
– Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.
– Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
– Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
– Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
– Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y RD 171/2004.
– Estatuto Básico del Empleado Público.
– Estatuto de los Trabajadores (si procede).
– Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD) y LOPDGDD.
– Convenios de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo (Convenio 190).
-Ley 12/2010, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha
– Ley 4/2018, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha
– Ley 8/2022, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha
– Ley 14/2010, de Servicios Sociales de Castilla-La Mancha
– Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla-La Mancha

SEGUNDA: PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

Toda información y documentación relacionada con el procedimiento será tratada con estricta confidencialidad, conforme al RGPD y a la LOPDGDD.

El Ayuntamiento garantizará:
– Identificación mediante códigos numéricos.
– Acceso restringido únicamente a la persona instructora y a quienes sea

imprescindible.
– Archivo seguro y separado del expediente laboral.
– Prohibición de difundir información a terceros no autorizados.
– Eliminación o bloqueo de datos cuando lo obligue la normativa vigente.

TERCERA: PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Queda estrictamente prohibido realizar cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante, informante, víctima, testigos o terceros afectados.

Se considerará represalia cualquier trato desfavorable vinculado, directa o indirectamente, a la denuncia o colaboración en el procedimiento.

CUARTA: MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA VÍCTIMAS, INFORMANTES Y TESTIGOS

Las personas implicadas tendrán derecho a:
– Protección frente a represalias.
– Confidencialidad reforzada.
– Acompañamiento durante el expediente.
– Información actualizada del estado del procedimiento.
– Asesoramiento psicológico, jurídico o laboral cuando proceda.
– Medidas laborales de protección (cambios de turno, separación, teletrabajo…).
– Protección de datos especialmente sensible en casos de violencia sexual.

QUINTA: PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad evaluará anualmente la aplicación del Protocolo, revisará estadísticas, plazos de actuación, medidas adoptadas y propondrá mejoras.

Se elaborará un informe interno anual.

SEXTA: DIFUSIÓN: El presente protocolo se publicará en la sede electrónica / tablón y BOP de Toledo .

VIII. ANEXOS.

ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA INTERNA POR ACOSO Y/O VIOLENCIA

Solicitante.

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

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

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

Datos personales de la persona denunciada:

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

Descripción de los hechos:

SOLICITUD:

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

En [LUGAR], [FECHA]

[FIRMA]

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

A LA PERSONA DE REFERENCIA PARA EL TRATAMIENTO Y PREVENICÓN DEL ACOSO DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE MÉNTRIDA.

ANEXO II

MODELO DE REGISTRO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO DE ACOSO

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	FECHA ENTREGA	FIRMA

ANEXO III

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, D./Dª _____, con DNI _____, en calidad de:

☐ Persona instructora
☐ Personal técnico que colabora en la instrucción
☐ Miembro de la Comisión de Igualdad
☐ Testigo / declarante
☐ Acompañante / representante
☐ Otra función: _____

ME COMPROMETO EXPRESAMENTE A:

1. Guardar **confidencialidad absoluta** sobre cualquier información, hecho, documento o dato personal al que tenga acceso durante el procedimiento.
2. Utilizar dicha información **únicamente** para los fines propios del expediente.
3. No revelar ni transmitir datos a terceros no autorizados.
4. Mantener la reserva incluso después de finalizar mi participación.
5. Cumplir con la normativa de protección de datos (RGPD y LOPDGDD).
6. Asumir las responsabilidades disciplinarias o legales derivadas del incumplimiento de este deber.

En _____**, a ____ de _____ de 20**.

Firma: _____
Cargo/Función: _____

ANEXO IV

MODELO DE DECLARACIÓN TESTIFICAL / TERCIERO PROTEGIDO

Datos de la persona declarante (testigo/tercero protegido):
Nombre y apellidos: _____
Documento identificativo: _____
Cargo / Departamento / Relación con el Ayuntamiento: _____
Teléfono / Email de contacto: _____

Naturaleza de la declaración:
☐ Testigo presencial
☐ Testigo de referencia
☐ Tercero afectado / protegido
☐ Persona que aporta información relevante

Hechos relatados:
(Describir de manera concreta, objetiva y cronológica los hechos observados o conocidos)

_____

_____

_____

_____

Personas implicadas:
(Identificar si se conocen)

_____

Documentación o pruebas que aporta (si procede):
☐ Capturas de pantalla
☐ Mensajes / emails
☐ Informes
☐ Testimonios adicionales
☐ Otros: _____

Declaración de veracidad y confidencialidad:

Declaro que la información aportada es veraz según mi conocimiento y experiencia, y que conozco mi condición de **testigo protegido**, así como los derechos que me asisten, incluidas las garantías de **confidencialidad** y **prohibición de represalias** establecidas en la Ley 2/2023.

En _____**, a ____ de _____ de 20**.

Firma de la persona declarante: Firma de la persona receptora:

ANEXO V

MODELO DE SOLICITUD DE MEDIDAS CAUTELARES

Datos de la persona solicitante:
Nombre y apellidos: _____
Documento identificativo: _____
Puesto / Departamento: _____
Correo / Teléfono: _____

Expediente (si ya existe): _____

Solicita la adopción de medidas cautelares, al amparo del Protocolo de Prevención del Acoso y de la LO 10/2022, en base a los siguientes hechos:

1. Descripción de los hechos que justifican la solicitud:

_____

_____

_____

2. Tipo de medida solicitada (marcar lo que proceda):

☐ Separación física o funcional respecto de la persona denunciada
☐ Cambio temporal de turno/jornada
☐ Teletrabajo temporal
☐ Prohibición de contacto
☐ Acompañamiento o apoyo interno
☐ Adaptación temporal del puesto de trabajo
☐ Otras (especificar): _____

3. Justificación de la necesidad, urgencia o riesgo:

_____

_____

4. Documentación que aporta:

_____

La persona firmante solicita que las medidas se adopten **de manera inmediata**, conforme al principio de protección de la víctima y prevención de represalias.

En **_____, a ____ de _____ de 20**.

Firma: Recibido por:

ANEXO VI

INFORMACIÓN DE DERECHOS DE LA VÍCTIMA

La persona que presenta una denuncia o comunica una situación de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia sexual o discriminación **tiene derecho a**:

1. Protección y seguridad

- Adopción inmediata de medidas cautelares.
- Prevención de riesgos y protección de su integridad.
- Evitar contacto con la persona denunciada.

2. Confidencialidad

- Protección de su identidad.
- Tratamiento seguro de datos.
- Custodia de pruebas sin exposición pública.

3. Protección frente a represalias

- Prohibición expresa de cualquier trato adverso por haber denunciado.
- Amparo legal (Ley 2/2023).

4. Acompañamiento

- Elegir persona de confianza para asistir a entrevistas.
- Asistencia técnica, psicológica o jurídica si la administración dispone de ella.

5. Información

- Conocer el estado del expediente.
- Recibir notificación de las conclusiones y medidas adoptadas.
- Ser informada de sus derechos de forma clara y accesible.

6. Adaptación de su situación laboral

- Cambios de turno, puesto o funciones.
- Teletrabajo temporal.
- Medidas de protección acordes al caso.

7. Denuncia externa

- Derecho a acudir a Inspección de Trabajo, Fiscalía, Policía, Juzgados o servicios especializados, sin perjuicio del procedimiento interno.

Fecha: ____ / ____ / 20____

Firma de la persona que recibe la información: Firma de la persona víctima/denunciante:
_____

ANEXO VII

CIRCUITO DE ACTUACIÓN Y CONTACTOS

1. **Presentación de denuncia o comunicación**
    - Por escrito, verbal, canal interno o denuncia anónima.
    - Responsable: **Persona de Referencia / Canal Interno**.
2. **Primera actuación (en 24 horas)**
    - Contacto con la persona denunciante.
    - Valoración inicial.
    - Activación inmediata de medidas cautelares si es necesario.
3. **Procedimiento informal (solo si procede)**
    - *Nunca en acoso sexual o violencia sexual.*
    - Plazo: 5 días.
4. **Apertura del procedimiento formal**
    - Entrevistas (víctima / denunciado / testigos).
    - Recogida de pruebas, incluidas digitales.
5. **Medidas cautelares durante el proceso**
    - Separación física, cambios de turno, teletrabajo, etc.
6. **Informe final (10 días)**
    - Elaborado por la Persona de Referencia o entidad externa.
7. **Resolución (5 días)**
   – Emitida por **Alcaldía o autoridad delegada**.
8. **Notificación a las partes**
   – Con respeto a la confidencialidad.
9. **Seguimiento y revisión**
   – Comisión de Igualdad.

CONTACTOS

Emergencias / Violencia Sexual (externos): **016 – Teléfono de atención 24h** **112- Emergencias.**	**Persona de Referencia:** Nombre: JUAN MANUEL UCEDA HUMANES. Email: MENTRIDA@MENTRIDA.ES Teléfono: 918177002_____
Servicio Prevención Ajeno. **PREVING CONSULTORES** **925264899**	**Canal Interno de Información (Ley 2/2023):** Correo seguro: _MENTRIDA@MENTRIDA.ES Teléfono/Extensión: 918177002_____ *El Canal Interno admite denuncias identificadas o anónimas, siempre que existan elementos verificables*

.

ANEXO VIII

PROTOCOLO DE CUSTODIA, CONSERVACIÓN Y TRATAMIENTO DE EVIDENCIA DIGITAL**

(Conforme a la LO 10/2022, RGPD, LOPDGDD y normativa administrativa aplicable)

El presente anexo regula el sistema de recogida, almacenamiento, acceso, conservación, análisis y destrucción de la **evidencia digital** obtenida en el marco de los procedimientos de prevención e investigación de acoso laboral, acoso sexual, violencia sexual, acoso LGTBI-fóbico, acoso por razón de sexo o cualquier conducta contraria al Protocolo.

1. Concepto de evidencia digital

A efectos del presente Protocolo, se consideran **evidencias digitales** todos aquellos archivos, datos o soportes electrónicos, incluidos:

- Mensajes de WhatsApp, Telegram o mensajería instantánea.
- Correos electrónicos.
- Publicaciones, chats o interacciones en redes sociales.
- Videos, audios, grabaciones o capturas de pantalla.
- Imágenes o fotografías obtenidas por medios digitales.
- Archivos almacenados en dispositivos móviles, ordenadores o servidores.
- "Deepfakes" o contenidos digitalmente manipulados.
- Cualquier otra información electrónica relevante.

2. Recogida y entrega de la evidencia

1. La evidencia digital será aportada por:
   – la persona denunciante,
   – testigos o terceros protegidos,
   – personal técnico con acceso autorizado,
   – o podrá ser recabada por la Persona de Referencia si existe autorización legal o consentimiento.

2. Se levantará **Acta de Recepción de Evidencia Digital**, que incluirá:
   – descripción del archivo,
   – fecha y hora de recepción,
   – persona que entrega,
   – persona que recibe,
   – y estado del soporte.

3. Siempre que sea posible, se conservarán **copias originales** o réplicas forenses.

3. Custodia y almacenamiento

1. La evidencia digital será custodiada exclusivamente por la **Persona de Referencia** o por la **entidad externa especializada** designada para la instrucción.

2. El almacenamiento se realizará en:
   – dispositivo seguro,
   – carpeta en servidor con acceso restringido,
   – o almacenamiento cifrado específico habilitado por la entidad.

3. Se utilizará un **sistema cerrado con permisos limitados** únicamente a personal autorizado.

4. Los archivos tendrán un **código identificador**, evitando utilizar el nombre real de las personas.

5. Queda prohibida la copia o descarga no autorizada.

4. Acceso a la evidencia digital

1. Solo podrán acceder a la evidencia digital:
   – la Persona de Referencia,
   – la Alcaldía o autoridad decisora (solo al informe final, no al bruto),
   – la asesoría jurídica cuando sea estrictamente necesario,
   – la entidad externa instructora, si procede.

2. Cualquier acceso deberá quedar registrado en un **Libro de Accesos**, indicando:
   – fecha,
   – persona,
   – motivo del acceso.

3. La evidencia digital **no se compartirá por correo electrónico** sin cifrado, ni mediante dispositivos personales.

5. Conservación y plazos

1. La evidencia digital se conservará:
   – Durante todo el procedimiento interno.
   – Mientras existan acciones disciplinarias, administrativas o judiciales abiertas.
2. Con carácter general, el plazo máximo de conservación será de **5 años** desde la finalización del procedimiento, salvo que una norma exija conservarla más tiempo.
3. Finalizado el plazo, se procederá a su **bloqueo** y posterior **eliminación segura**, conforme al RGPD.

6. Integridad de la evidencia

Se garantizará en todo momento:

- Que no ha sido manipulada.
- Que no se ha alterado su contenido.
- Que la cadena de custodia es completa y verificable.

Si existen dudas sobre la integridad, podrá solicitarse análisis pericial especializado.

7. Entrega a autoridades externas

La evidencia digital podrá ser remitida a:

- Juzgado,
- Fiscalía,
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad,
- Inspección de Trabajo,
- o autoridad administrativa competente.

Siempre mediante **canales seguros**, con registro de entrega y copia del acta.

8. Destrucción segura de la evidencia

Una vez transcurrido el plazo de conservación o cuando lo determine la normativa, la evidencia será destruida mediante:

- procedimientos de borrado seguro,
- destrucción física del soporte,
- o eliminación certificada.

Se levantará un **Acta de Eliminación**, que formará parte del expediente.

ANEXO III.

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Conclusiones y necesidades de actuación

- ✓ Existe una predominancia femenina en la plantilla total con una brecha de género del 27% que refleja segregación horizontal (sectores tradicionalmente feminizados como servicios sociales, educación, limpieza) y vertical (los puestos de mayor estabilidad y estatus, como el personal funcionario, son mayoritariamente masculinos).
- ✓ La plantilla presenta una concentración muy marcada en contratos temporales para mujeres en sectores feminizados.
- ✓ La promoción profesional es inexistente o muy limitada, lo que produce un "techo de cristal" que bloquea el desarrollo profesional femenino y desincentiva la formación y renovación generacional.
- ✓ La brecha retributiva media normalizada es de un 41%, desfavorable para las mujeres, con diferencias significativas en categorías específicas que requieren justificación objetiva y acciones correctivas.
- ✓ La conciliación y corresponsabilidad familiar están reconocidas normativamente, pero la incidencia práctica es nula, con cero usos de medidas de conciliación (adaptación, reducción o flexibilización horaria). Esto indica barreras culturales y organizativas para su ejercicio.
- ✓ En prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, hay un solo caso de adaptación de jornada para colectivos sensibles (embarazo, lactancia, discapacidad).
- ✓ Las políticas contra violencia de género están en línea formal, aunque carecen de un protocolo práctico y preventivo operativo.
- ✓ La prevención y actuación frente al acoso laboral están reconocidas, pero sin un procedimiento desarrollado y con falta de formación específica.
- ✓ La comunicación interna, formación en igualdad y sensibilización, así como protocolos y procedimientos, son las áreas más débiles detectadas en el diagnóstico.

- ✓ La percepción de la plantilla sobre igualdad es mayoritariamente positiva, con amplio apoyo al Plan de Igualdad, aunque existe desconocimiento sobre protocolos y medidas de conciliación.