

PLAN INTERNO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS 2021-2024



Excmo. Ayuntamiento de
Calañas

Julio de 2.021





Índice

Control de versiones	3
INTRODUCCIÓN	4
¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?	4
TERMINOS Y DEFINICIONES	7
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	8
COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES	9
VIGENCIA	10
DIAGNÓSTICO PREVIO	10
ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	11
A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	12
B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN	18
C. POLÍTICA RETRIBUTIVA	19
D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR	20
E. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	21
F. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL	22
CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO	23
MEDIDAS DEL PLAN	25
OBJETIVOS GENERALES	25
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26
CRONOGRAMA	31
EVALUACIÓN DEL PLAN	32
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	32
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	33
1. Introducción	33
2. Objetivo del Protocolo	33
3. Declaración de principios	33
4. Ámbito de aplicación	35
5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo	35
6. Tipología de acoso sexual	36
7. Tipología de acoso por razón de sexo	37
8. Sanciones disciplinarias	38
9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual	39
10. Violencia de género	42
<i>ANEXO I. Modelo de denuncia</i>	46
<i>ANEXO II. Compromiso de confidencialidad</i>	48





Control de versiones

Nº Versión	Fecha	Elaborado por:	Descripción de la Modificación
0	11/06/2021	Grupo Polan	- Borrador inicial del Plan de Igualdad
1	15/07/2021	Grupo Polan	Aprobación del Plan de Igualdad





INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983. En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros. De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad. Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado.

Si hacemos referencia al ámbito nacional, la propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social". Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que "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". El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 312007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 2310312007). Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Dentro del apartado autonómico, sería interesante destacar la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En ella se sigue garantizando la igualdad entre mujeres y hombres como principio básico y además, se amplía una serie de aspectos como son planes específicos para las administraciones públicas en defensa de la igualdad de género, se facilitan herramientas para que se desarrolle un sistema coeducativo dentro de las escuelas o el aumento de las medidas para poder acabar con la brecha salarial. En definitiva, ha profundizado en las materias establecidas y ha creado algunas nuevas para poder legislar en base a los avances sociales, políticos y económicos actuales.

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Hoy día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas y ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura patriarcal y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Al mismo tiempo, la implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la entidad.

En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las administraciones públicas tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de





discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado.

Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la entidad aumentan considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo.

Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral
- Disminución del absentismo y de la rotación del personal
- Mejora de la satisfacción general del personal

En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la entidad al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Finalmente, también mejora la imagen de la administración suponiendo una ventaja competitiva que permite:

- Mejorar las relaciones con las entidades proveedoras y con la Administración (contratos, subvenciones...)
- Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la entidad (atracción de talento)





TERMINOS Y DEFINICIONES

Plan de Igualdad: Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito organizacional, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.

Discriminación directa: Es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho





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

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Indemnidad frente a represalias: Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc..) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA





El Excmo. Ayuntamiento de Calañas se encuentra en la provincia onubense, cerca del municipio de Valverde del Camino y de La Zarza-Perrunal. Cuenta con 2.768 habitantes según los últimos datos estadísticos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS RECTORES

Con la elaboración y puesta en marcha de este documento, se da así cumplimiento al artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH). La vigencia de inicial del Plan es de cuatro años, pero con un marcado carácter continuista, siendo un documento vivo que puede adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y de la entidad en el marco de la negociación colectiva en la que se tendrá en cuenta el seguimiento realizado por la Comisión de Igualdad.

Antes de la finalización de la vigencia, las partes iniciarán un proceso de análisis de la evolución tanto del Plan de Igualdad, los informes de la comisión de seguimiento y la legislación aplicable, con el fin de negociar y acordar un nuevo Plan de Igualdad o prorrogar el presente. Mientras dure la negociación de un nuevo texto y hasta su sustitución por el siguiente, la totalidad del contenido del presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente. El Plan de Igualdad, contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, por áreas temáticas de actuación que tienen como guía el artículo 46 de la LOIEMH, modificado por el RD-L 6/2019, de 1 de marzo, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020 para de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Es por ello que durante la negociación y desarrollo del presente texto se han tenido como principios rectores los siguientes:

- Principio de "tolerancia cero" ante discriminaciones directas por razón de sexo, entendiéndose incluidos en esta catalogación los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.





- Principio de igualdad de presencia de mujeres y hombres en todos los estamentos de la administración.
- Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con especial atención a las barreras socioculturales.
- Principio de coordinación de la administración en todas las políticas que se adopten en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Principio de transversalidad en la aplicación y seguimiento de las medidas adoptadas que impliquen a la totalidad de la plantilla y a la propia Dirección.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo al que se refiere el artículo 46.1 LOIEMH e identificadas las áreas de mejora, se plantean unos objetivos para cada una de ellas con el fin de que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LOIEMH.

VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos del plan por medios de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia inicialmente prevista de este Plan de Igualdad las partes se reunirán para negociar el siguiente. El plan actual permanecerá vigente en tanto no se apruebe el nuevo.

DIAGNÓSTICO PREVIO

El objetivo del diagnóstico para la elaboración de un Plan de Igualdad es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la





igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el consistorio, para detectar las necesidades y definir los objetivos/medidas para mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico, basados en los datos cuantitativos aportados por **EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** en fecha Mayo de 2021. Estos datos se han complementado con información cualitativa relativa a los procesos de contratación y promoción de trabajadores y trabajadoras y políticas de retribución del ayuntamiento, entre otras.

En resumen, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos de **EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** con el objetivo de:

- ✓ Detectar posibles necesidades en este ámbito.
- ✓ Su posible implicación en el desarrollo del principio de igualdad y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración.

ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En **EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** están bajo varios convenios dependiendo de la organización de la plantilla. El primero y por el que se rige la mayor parte de la plantilla es el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Luego, también encontramos a parte de la plantilla con el Convenio de Industrias de la Construcción (21000205011982) y Obras Públicas de la provincia de Huelva y por último, personas contratadas a través del Plan AIRE de la Junta de Andalucía.

El presente análisis se realiza para el global de la plantilla, si bien se señalarán las diferencias entre sexos que puedan estar provocadas por los distintos comportamientos, tendencias y realidades de cada actividad.



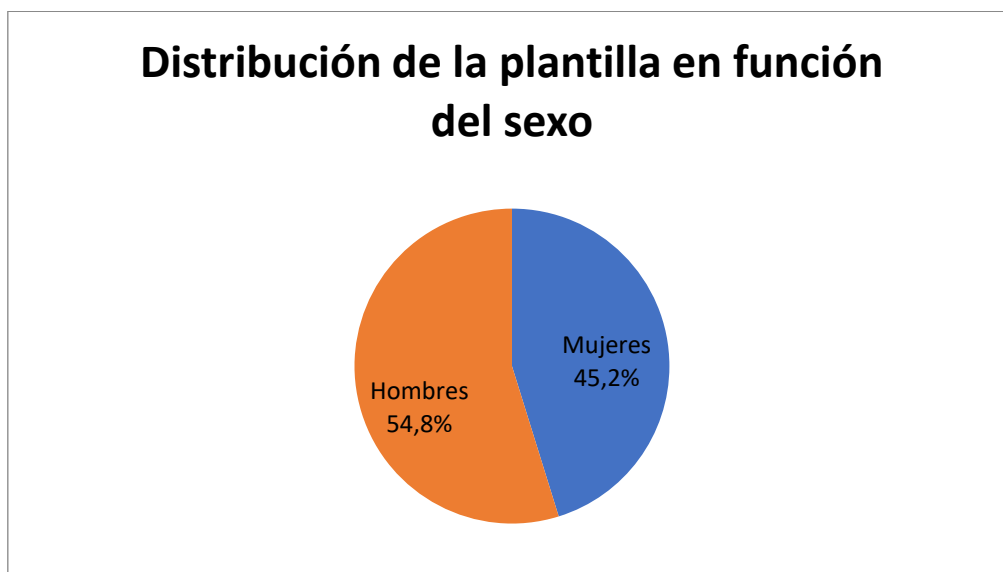


A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

En este apartado analizaremos todos los aspectos relacionados con la composición de la organización a nivel de plantilla y bajo la perspectiva de género. Se estudia la distribución de mujeres y hombres en la totalidad de la plantilla y por categorías profesionales, así como la edad y los tipos de discapacidades de nuestra plantilla. El objetivo es comprobar que las mujeres estén representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización.

1. Por sexo.

A fecha de presente diagnóstico, la plantilla total de **EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** es de 31 personas, de las cuáles las 14 son mujeres y 17 hombres.



En términos porcentuales, las mujeres representan un 45,2% de la plantilla de la organización, mientras que los hombres son de un 54,8%.

En análisis global, y al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la LOIEMH, los datos anteriores ofrecen una presencia equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, ya que de acuerdo a lo establecido esta legislación, para que se encuentre una proporción equilibrada ningún sexo debe superar el 60% de la totalidad, y como consecuencia, ninguno debe estar por debajo de 40%.





2. Por edad y sexo

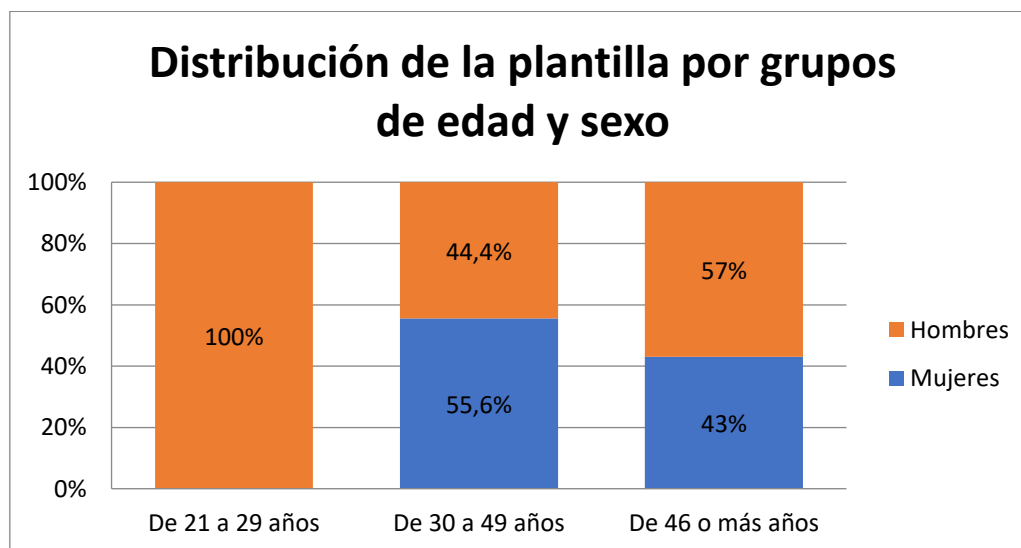
El siguiente cuadro refleja la distribución por rangos de edades en función del sexo.

Grupo de Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 21 a 29 años	0	0%	1	100%	1
De 30 a 45 años	5	55,6%	4	44,4%	9
De 46 o más años	9	43%	12	57%	21
Total	14		17		31

Lo primero que se puede apreciar en la tabla es que casi el 70% de la plantilla se encuentra en el rango más alto de edad. De hecho, solo una persona se sitúa entre los 21 y los 29 años. El tramo intermedio, de 30 a 45 años, contiene un total del 29% de trabajadoras y trabajadores.

En segundo lugar, si hacemos una comparativa con el sexo, podemos afirmar que las mujeres se encuentran en mayoría, únicamente, en el grupo de edad medio, alcanzando un 55,6% de todas las personas que abarcan esas edades. Mientras que en la primera y última franja de edad, los hombres tienden a tener mayor representación. En el caso de 21 a 29 años ellos ocupan el 100%. En personas de 46 o más años, hay más variedad que en el grupo anterior, pero sigue siendo algo superior en hombres, con un 57%.

Todo esto se puede visualizar de una manera más sencilla con el siguiente gráfico.



3. Por contrato y sexo





A continuación, se va a representar como se distribuye la plantilla en función del tipo de contrato que tenga y el sexo de la persona.

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Funcionariado	3	30%	7	70%	10
Personal laboral	11	52,4%	10	47,6%	21
Total	14		17		31

La modalidad más frecuente de contratación en **EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** es la de personal laboral, en la tabla siguiente veremos el tipo de contratación que tienen estas personas. Estas personas conforman el 67,7% de la plantilla, frente al 32,3% que pertenece al funcionariado.

Si se hace referencia al sexo de la persona, dentro de la categoría laboral se destaca una similitud entre mujeres y hombres, ya que el 52,4% son mujeres y el 47,3% hombres. En el análisis del tipo de contratación en cuanto a estas personas, podremos saber más exhaustivamente si hay diferencias entre mujeres u hombres.

Para el personal funcionario, si se detecta que hay una superioridad de hombres en la plantilla con esta relación laboral, ya que se sitúan un 70% de ellos frente al 30% de mujeres. Esto es curioso ya que son las mujeres las que tienden a optar más por la vía de las oposiciones, puesto que se encuentran con menos trabas para poder llevar a cabo un ejercicio pleno de su vida laboral.

Si hacemos referencia al tipo de contratación de la parte laboral, obtenemos:

Contrato Personal Laboral	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	6	43%	8	57%	14
Temporal a tiempo parcial	2	100%	0	0%	2
Fijo - Discontinuo	1	100%	0	0%	1
Indefinido a tiempo completo	2	50%	2	50%	4
Total	11	52,4%	10	47,6%	21





Lo primero que se puede apreciar es que la mayor parte de las personas contratadas lo están en modalidad temporal y a tiempo completo, configurando el 66,7% de esta parte de la plantilla. Si atendemos al sexo, vemos que los hombres son quienes más disfrutan de esta contratación, 57% y 43%, respectivamente.

En cuanto a las relaciones laborales temporal a tiempo parcial y fijo discontinuo, encontramos que son lideradas por mujeres, en el primer caso encontramos a 2 y en la segunda a 1. Más adelante se analizará si existe alguna razón familiar para que sean todas mujeres quienes están contratadas a tiempo parcial, debido a que son ellas quienes siempre se suelen ocupar del cuidado de personas descendientes y ascendentes, imposibilitando el desarrollo pleno de su vida laboral.

La última vinculación que se encuentra representada dentro de esta administración pública es la de indefinido a tiempo completo, la cual se divide de manera equitativa entre mujeres y hombres, posicionándose en un 50% de cada sexo.

4. Por Antigüedad y sexo.

En este apartado se analizará el tiempo que tiene la plantilla dentro de la entidad, segregada por sexo.

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	0	0%	3	100%	3
De 6 meses a 1 año	1	50%	1	50%	2
De 1 a 3 años	0	0%	3	100%	3
Más de 10 años	13	56,5%	10	43,5%	23
Total	14	45,2%	17	54,8%	31

La plantilla se caracteriza por tener más de 10 años de experiencia dentro del consistorio, en concreto el 74,2% se establece en este rango de antigüedad. Si se hace referencia al resto de periodos, encontramos un 13% de plantilla la cual se ha incorporado hace menos de 6 meses. Con igual porcentaje, también están aquellas personas con una relación laboral de 1 a 3 años dentro del ayuntamiento y en última instancia se posiciona el 8,7% que posee una antigüedad de entre 6 meses y un año.





Haciendo una visualización en función del sexo, se puede percibir que casi la totalidad mujeres se establecen en el grado más alto de antigüedad, es decir, que poseen una experiencia dentro de la entidad de más de 10 años, siendo solo un 7% de mujeres que no se encuentran en este grupo, posicionándose en el grupo de 6 meses a 1 año. Esto es un dato muy positivo, puesto que las mujeres, debido a los estereotipos patriarcales, se les apartan de una larga vida laboral. El objetivo principal del patriarcado dentro de la esfera profesional es obstaculizarlas para que vuelvan a lo privado, al cuidado.

En cuanto a los hombres se da una situación parecida, ya que el 59% de ellos también se sitúan entre el escalafón más alto. Sin embargo, a diferencia de las mujeres, ellos, además, se encuentran en una experiencia de menos de 6 meses dentro del ayuntamiento, de 6 meses a un año y de 1 a 3 años. Dentro del primero lo forman, 17,6%, del segundo 5,8% y del tercero 17,6%, de la totalidad de los varones de la plantilla.

5. Por categoría profesional y Sexo

A través del siguiente cuadro se puede advertir que dentro del consistorio aparecen 18 categorías de puestos diferentes, que van desde alcaldía hasta cementerio.

Denominación categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Personal	0	0%	1	100%	1
2. Conserjería	2	100%	0	0%	2
3. Alcaldía	0	0%	2	100%	2
4. Limpieza	1	100%	0	0%	1
5. Deporte	4	100%	0	0%	4
6. Obras	0	0%	4	100%	4
7. Estadística	1	100%	0	0%	1
8. Guadalinfo	1	100%	0	0%	1
9. Policía	0	0%	4	100%	4
10. Servicios Sociales	0	0%	1	100%	1
11. Urbanismo	1	50%	1	50%	2
12. Secretaría	1	50%	1	50%	2
13. Cultura	1	100%	0	0%	1
14. Juzgado Paz	1	100%	0	0%	1
15. Biblioteca	1	100%	0	0%	1
16. Informática	0	0%	1	100%	1
17. Contabilidad	0	0%	1	100%	1





18. Cementerio	0	0%	1	100%	1
Total	14	45,2%	17	54,8%	31

Al visualizar la tabla, subrayar que hay muchas variedades de categorías y que la mayoría están ocupadas por una o dos personas como mucho. No obstante hay 3 que resaltan por encima del resto, ya que contienen 4 personas, configurando el 13% del total de la plantilla, cada una. Estas son deporte, obras y policía.

En cuanto al sexo, habría que resaltar que la mayor parte de las categorías se rigen bajo los estereotipos patriarcales, ya que aquellas que son consideradas como feminizadas, lo cumplen y aquellas como masculinizadas, igual. Un ejemplo de lo que aquí se comenta sería limpieza, ocupado por una mujer. Tradicionalmente este oficio ha sido ocupado, y sigue siendo así, en su mayoría por ellas. Al igual que ocurre, con el apartado de obras, un trabajo muy masculinizado, caracterizado por el uso de la fuerza, está conformado solamente por hombres.

No obstante, en otras categorías ocurre una inversión en cuanto a estos estereotipos esperados. En categorías como deporte, se trata de un ámbito muy masculinizado y en este apartado encontramos a 4 mujeres. Así mismo, en el caso de Servicios Sociales, referenciado siempre al sector femenino, se encarga de las labores un hombre.

Estos últimos ejemplos, es por lo que aboga la perspectiva de género y el feminismo, que cualquier persona sea válida para desarrollar una profesión, sin importar el sexo con el que se nace.

6. Por nivel de estudios/ sexo

A lo largo de este apartado se quiere estudiar qué niveles formativos tiene la plantilla.

Nivel formativo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Estudios Primarios	3	37,5%	5	62,5%	8
2. Estudios Secundarios	10	62,5%	6	37,5%	16
3. Estudios Universitarios	1	14,3%	6	85,7%	7
Total	14	45,2%	17	54,8%	31

En primer lugar, subrayar que el 51,6% de la plantilla posee estudios secundarios, alzándose como el nivel educativo más común dentro de la plantilla. Dentro de este grupo, entran personas con FP medio y/o superior, bachillerato, COU, BUP, etc.

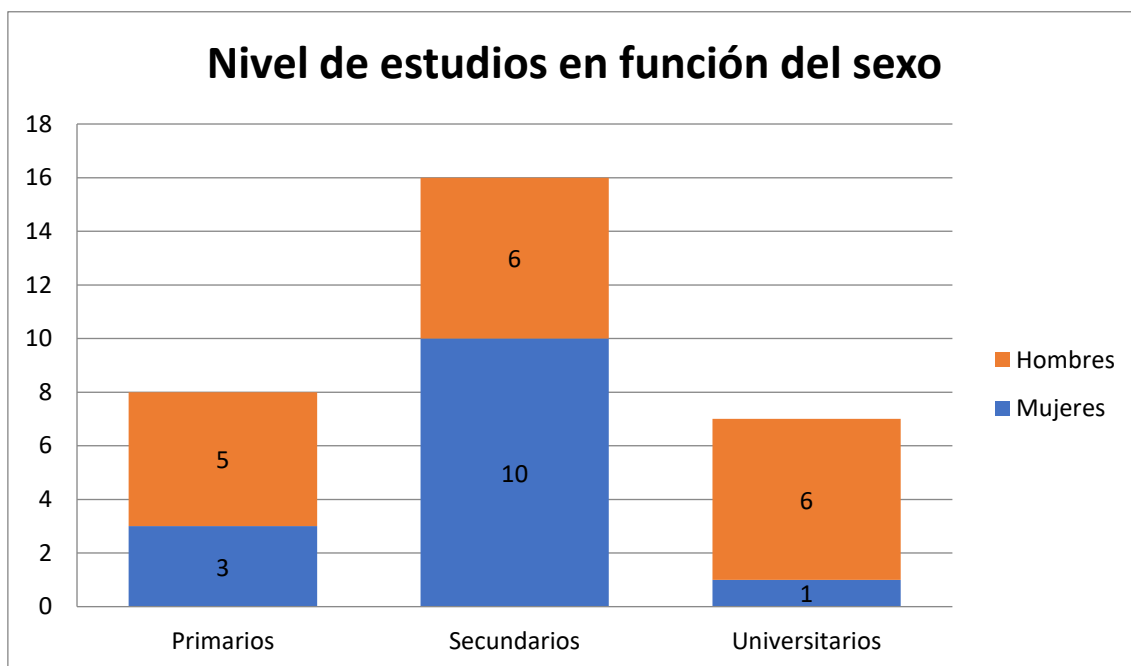




El resto de formaciones que encontramos es el de estudios primarios, formado por el 25,8% de la plantilla y en última instancia se encuentra universitario, con un 22,6%.

En segundo lugar, si hacemos referencia al sexo, se aprecia que dentro de la categoría más frecuente el 62,5% son mujeres y el 37,5% hombres. Dentro del primer grupo se da la situación inversa, aquí los hombres son el 62,5% y ellas el 37,5%. Por último, en estudios universitarios, lo conforman un 14,3% de mujeres y un 85,7% de hombres. Respecto a esto, la situación actual del perfil universitario suele ser femenino, pero hay que contar con que la mayor parte de la plantilla tiene más de 46 años, con lo cual era otra época, donde la mujeres no tenían tantas oportunidades de acudir a la universidad debido a que el patriarcado no quería que las mujeres formaran parte de la esfera pública. Por lo tanto, puede ser más normal, que se produzca este suceso, donde casi la totalidad de las personas universitarias sean hombres.

Dentro del gráfico se puede visualizar más fácilmente lo aquí comentado.



B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

La plantilla de **EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** está compuesta por un número de mujeres y hombres muy equilibrado. Así mismo, al tratarse de un organismo público las ofertas se hacen en base a la legislación vigente, donde se reconoce únicamente los





méritos y la experiencia de la persona, sin importar el sexo de la misma. Todas las personas se encuentran en igualdad de condiciones a la hora de presentarse a un puesto del consistorio.

C. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Dentro del siguiente apartado se puede analizar las ganancias salariales establecidas en unos tramos por parte de la plantilla, en este caso sin incluir las compensaciones salariales.

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7000 euros	3	75%	1	25%	4
De 7001 a 12000 euros	11	44%	14	56%	25
De 14001 a 18000 euros	0	0%	1	100%	1
De 18001 a 24000 euros	0	0%	1	100%	1
Total	14	45,2%	17	54,8%	31

Al observar la tabla se aprecia que el tramo salarial más representativo dentro de la asociación es el que ocupa entre 7.001 y 12.000 euros, donde se encuentran el 80,6% de la plantilla. Este tramo está conformado a su vez por el 56% de hombres y el 44% de mujeres.

En relación a cuantía total de la plantilla, encontramos que el 13% de la misma tiene un salario anual de menos de 7.200 euros. En este caso, las mujeres son las más representadas dentro de esta banda, ya que el 75% de quienes la ocupan son mujeres y el 25% varones.

Posteriormente, se sitúan los dos grupos salariales más abultados de toda la plantilla, de 14.001 a 18.000 euros y de 18.001 a 24.000 euros, representando cada una el 3,2% de las personas trabajadoras. Ambas bandas ocupadas por un varón.





En consecuencia, podemos afirmar que la plantilla se encuentra en las bandas salariales más bajas. Pero dentro de las pocas personas que si tienen un sueldo base más alto, se corresponde al patrón patriarcal donde, los hombres ocupan los puestos más altos, y por ende, con mayor sueldo.

D. RESPONSABILIDAD FAMILIAR

En este apartado se estudiará las responsabilidades familiares, tanto descendentes como ascendentes. En este caso, se ha podido obtener si tienen hijos/as y número de descendencia, si tienen personas dependientes a su cargo y si estas responsabilidades familiares les han obligado a reducir su jornada o cogerse un permiso.

La primera tabla nos muestra la descendencia en función del sexo.

Descendencia	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	9	53%	8	47%	17
1	4	40%	6	60%	10
2	1	50%	1	50%	2
3	0	0%	2	100%	2
Total	14		17		31

Por medio de esta tabla se puede obtener que el 55% de la plantilla no tiene descendencia, siendo muy parejo entre hombres y mujeres, 47% y 53%, respectivamente.

En cuanto, sí se tiene descendencia, lo más común es tener un/a hijo/a, computando el 32,2% de las personas trabajadoras. Si se hace referencia al sexo, en esta ocasión, la categoría contiene un 40% de mujeres, frente al 60% de sus homólogos los varones.

Así mismo, también hay personas con dos y tres hijas/os, cada una con el mismo porcentaje de 6,4% de la plantilla. En el caso de ser 2, hay un 50% de mujeres y un 50% de hombres. Mientras que en el caso de tener a 3 personas, se da el caso de que son en su totalidad hombres.





Sin embargo, la descendencia no es la única parcela que te influye en las responsabilidades familiares, también se encuentra el cuidado de personas dependientes. En este caso, ninguna persona de la plantilla tiene personas dependientes a su cargo.

Una vez se ha obtenido esta información habrá que analizar si estas personas con responsabilidades han necesitado de una reducción de la jornada o permisos especiales.

Reducción de la jornada o permisos especiales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sí	1	100%	0	0%	1
No	13	43,3%	17	56,7%	30
Total	14		17		31

En este caso, podemos apreciar que solo una mujer ha hecho uso de estos permisos, concretamente, ha solicitado una reducción de jornada por la crianza de descendencia. No es de sorprender, que aunque sea en un solo caso, el género de la persona sea femenino, ya que los últimos datos del INE, del cuarto trimestre de 2020, muestran que el 94% de las personas que pidieron reducción de jornada para la crianza de su descendencia o el cuidado de personas dependientes, fueron mujeres.

E. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Se ha realizado una formación a todos los empleados sobre sensibilización, e implantación para el plan de igualdad, y protocolo de prevención de acoso sexual en el centro de trabajo.

No se ha podido contar con un programa formativo por parte de la administración pública. Por lo tanto, se hace necesario que se lleve a cabo un programa formativo donde se incentive, a parte del desarrollo de las aptitudes y conocimientos relativos al puesto, un apartado dedicado a la igualdad de género.

En cuanto a la promoción nadie en el último año ha ascendido.





F. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL

EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS cuenta con un "Protocolo de actuación ante situaciones o actuaciones de acoso en el trabajo" en el cual se definen una serie de normas de conducta, también tiene implantado un "Código Ético", en el que se asientan las bases en relación con la equidad de los miembros de la entidad y establece los principios generales en la "Política de Gestión". Los protocolos descritos conocidos por los miembros de la entidad y están a su disposición.

No obstante, se detecta la necesidad de la Entidad de elaborar un "Código de conducta y protocolo actuación para la prevención de posibles situaciones de acoso sexual".





CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

A través del diagnóstico se ha analizado la situación de **EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previamente a la elaboración del presente Plan de Igualdad.

En orden, se destaca que la organización posee una distribución equilibrada entre mujeres y hombres dentro de la organización, siendo un poco más alta en el caso de los varones (54,8%) al de las mujeres (45,2%). Sin embargo, de acuerdo a lo establecido en la LOIEMH 3/2007, se encuentra en una situación paritaria ya que ninguno de los sexo supera al otro por más de un 60%.

Si se hace referencia al nivel educativo se obtiene que una buena parte de la plantilla posee estudios secundarios, entre los que se encuentra FP media y superior, Bachillerato, ESO, BUP, COU, etc. Para este grupo el porcentaje de mujeres (62,5%) es más alto que el de hombres (37,5%) Mientras que para los estudios universitarios el porcentaje es de 87,5% para hombres y un 12,5% para mujeres. Entre las diferentes razones, se puede destacar como veremos a continuación, la edad de la plantilla, ya que la mayor parte de ella se encuentra en el grupo más alto, se trata de una época más austera, patriarcalmente hablando, donde las mujeres no disponían de tantas oportunidades para acceder a estudios universitarios.

Se trata de una plantilla cuyo porcentaje más alto se sitúa entre quienes tienen 46 o más años.

Así mismo, se destaca que esta administración pública posee mayor personal en régimen laboral que funcionario. Dentro de este personal laboral, se caracteriza por una contratación de tipo temporal a tiempo completo. Subrayar, también, que aunque la vinculación laboral temporal con jornada parcial no es muy frecuente, si es cierto que recaen sobre las mujeres. Esto es algo que se repite en muchos puestos de trabajo dentro del mundo laboral, ya que a las mujeres se les insta a que lleven una doble jornada, fuera de su casa y dentro de ella, ejerciendo los cuidados y las tareas del hogar.

En cuanto a la antigüedad por parte de la plantilla, sorprende que aunque gran parte de ella este como personal laboral y de manera temporal, casi la totalidad tienen más de





10 años de experiencia. Incluso, hay más mujeres que hombres en esta situación, lo que es positivo de cara a una prospera y duradera carrera laboral.

Si se ha mención a la categoría profesional de las personas trabajadoras del ayuntamiento, lo primero a resaltar es una variedad importante de las mismas. Encontrando mayor proporción de personas en Deporte, Obras y Policía. En cuanto al sexo, se ha analizado que la mayor parte de ellas continúan con unos patrones patriarcales, en cuanto a la masculinización y feminización de las profesiones. Un ejemplo de ello, sería trabajos relacionados a la construcción, siempre han estado vinculados a lo varonil, a la fuerza bruta, con lo cual han sido ocupados por hombres. En este caso se repite la norma social. Así también, aunque en el cuerpo de policía en los diferentes puntos nacionales, cada vez hay más mujeres, históricamente se ha visto como un espacio peligroso y arriesgado, donde las mujeres vistas como débiles e incapaces de poder desarrollar dichas funciones. No se quiere decir con esto que sea el caso de Calañas, sino que la sociedad está predispuesta a una serie de trabajos en función de tu género.

Siguiendo la relación con las profesiones, al ser una administración pública, todas las selecciones que se llevan a cabo son de carácter objetivo y sin tener en cuenta el sexo o la persona en cuestión, sino a sus aptitudes, conocimientos y experiencias.

Otro punto de análisis ha sido el nivel de estudios de la plantilla, en este caso buena parte de esta tiene estudios secundarios (ESO, Bachiller, FP Media y Superior, COU, BUP, etc.). No muchas personas poseen niveles universitarios, pero sí la mayoría de ellos son varones, esto puede deberse a múltiples factores. No obstante, uno de ellos puede ser que la plantilla al encontrarse en el último escalafón ha vivido parte de su infancia en otra época, donde las mujeres no tenían tantas oportunidades a acceder a los estudios superiores como sus homólogos los varones, debido a que el empleo era algo masculino.

Para la política retributiva, destacar que casi la totalidad de la plantilla se establece en las dos bandas más bajas de salario, sin tener en cuenta las compensaciones salariales, siendo predominante la de 7.001 a 12.000 euros. Destacando a su vez, que solo dos personas se establecen en los salarios más altos, siendo estos hombres. Es común en todos los ámbitos laborales, que ellos ocupen los puestos más altos y por consiguiente los salarios más ostentosos.





En lo que respecta a la responsabilidad familiar, hay una tendencia por no tener descendencia. Esto no quiere decir que sea toda la plantilla, también hay muchas personas con hijos e hijas. Dentro de quien si las tiene son mayoritarias solo una descendencia.

Respecto a esta responsabilidad familiar, se ha tenido en cuenta también si estas personas tienen o no personas dependientes a su cargo. Siendo negativo para toda la plantilla.

Después de estas dos categorías se ha querido estudiar si las personas de la plantilla disfrutaban de algún permiso y/o excedencia por algún motivo. En este caso, solo una mujer se encuentra en una reducción de jornada debido al cuidado de descendencia. Siguiendo la cultura patriarcal en la que nos vemos inmersa, son ellas las que una inmensa mayoría solicitan permisos y excedencias para el cuidado de personas, ya sean ascendentes o descendientes.

Además, también destacar que no se ha podido analizar un programa formativo y una política establecida que permita llevar a cabo un análisis más profundo por lo tanto, se establece como prioritario un registro de la formación que lleva a cabo a la plantilla por temática, así como conocer las personas que participan por sexo. De igual modo, la formación debe ser llevada a cabo en horario laboral o en su caso poder ser compensada con alguna bonificación salarial o en especies.

Por último, la necesidad de implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para evitar futuras discriminaciones y permitir que la entidad sea un espacio libre de violencias machistas.

MEDIDAS DEL PLAN

Por medio de este apartado se destacarán los objetivos, generales y específicos, que se han planteado para la consecución de la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como las medidas que surgen a raíz de estos objetivos.

OBJETIVOS GENERALES

Una vez detectadas las áreas de mejora, se establecen los objetivos, estrategias y prácticas a adoptar.





Los objetivos generales acordados son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales a todos los niveles, y evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada mujer/hombre en el ámbito de la administración pública, potenciando y promoviendo una serie de medidas para la consecución de los objetivos definidos y acordados.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla del consistorio, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a toda la plantilla, creando para ello una cultura corporativa en materia de Igualdad de oportunidades y trato.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la integración de la Igualdad de Oportunidades en el ayuntamiento y en la cultura de la Organización como valor central y estratégico de la misma.
- Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.





- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, formación y el desarrollo de la carrera profesional.
- Desarrollar acciones que faciliten la conciliación la vida familiar, personal y laboral.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro del ayuntamiento, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.

ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivo: Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades.	- Nº de criterios con perspectiva de género	Cuantitativa	- Alcaldía - RR.HH.	Anual	- Persona responsable
Emplear un lenguaje inclusivo en la elaboración de ofertas públicas de trabajo	- Nº de ofertas presentadas - Revisar las ofertas	Mixta	- RR.HH.	Anual	- Persona responsable - Registro de las ofertas

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN					
Objetivo: Potenciar la promoción interna como forma de contratación dentro de la entidad, posibilitando el acceso a la plantilla a puestos superior categoría.					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Tener en cuenta procedimientos objetivos de promoción interna	- Procedimiento que se tiene en cuenta - Acciones objetivas - Nº de promociones en función del sexo	Mixta	- Alcaldía - RR.HH.	Anual	- Personas responsables





Incluir a las personas encargadas de los procedimientos de promoción en las políticas de igualdad del consistorio	- Nº de personas que participan	Cuantitativa	- Alcaldía - RR.HH.	Anual	- Personas responsables
---	---------------------------------	--------------	------------------------	-------	-------------------------

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.

Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Realizar un programa formativo	- Nº de formaciones realizadas - Registro de las temáticas impartidas - Nº de participantes en cada formación en función del sexo - Canales usados para informar	Cuantitativa	- Alcaldía - RR.HH. - Diferentes Áreas del Ayuntamiento	Anual	- Personas responsables - Docentes - Espacios - Ordenador - Proyector - Internet - Altavoces
Flexibilidad en la realización de formación en horario laboral	- Registro de los horarios de cada formación - Nº de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- Alcaldía - RR.HH.	Anual	- Persona responsable - Ordenador - Registro de horarios - Registro de asistencia
Incluir en la formación sesiones dedicadas a la igualdad de género, Violencia de Género y Acoso Sexual y por Razón de Sexo	- Nº de formaciones con perspectiva de género incluidas - Nº de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- Área de Igualdad - RR.HH. - Alcaldía	Anual	- Personas responsables





Objetivo: Mejorar la conciliación de la vida familiar de los trabajadores					
Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Información a la plantilla de las medidas de conciliación disponible actualmente en el consistorio	- N.º de la plantilla informada en función del sexo - N.º de la plantilla que solicitan las medidas de conciliación en función del sexo	Cuantitativa	- RR.HH. - Área de Igualdad	Anual	- Persona responsable - Registro de las personas que han solicitado las medidas
Proporcionar información a la plantilla sobre enseñanzas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas	- N.º de formaciones realizadas - N.º de participantes en función del sexo	Cuantitativa	- RR.HH. - Área de Igualdad	Anual	- Personas responsables - Registro sobre las formaciones y las personas demandantes en función del sexo





Objetivo: Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse en la entidad.

Medidas	Indicador	Metodología	Departamento	Cronograma	Recursos materiales y/o humanos
Elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo	- Implantación del protocolo	Cualitativa	Comisión de Igualdad	2021	- Profesionales con conocimientos en Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Difundir el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso	- Nº de la plantilla a quienes se le ha entregado el protocolo. - Incidencia detectada en casos de acoso.	Cuantitativa	Comisión de Igualdad	Anual	- Persona responsable - Registro de canales usados para difundir el protocolo - Registro de la plantilla informada
Crear un procedimiento de denuncias y de asesoramiento para las personas afectadas por acoso sexual y/o por razón de sexo	- Implantación del procedimiento - Nº de denuncias recogidas en función del sexo - Programa de asesoramiento	Mixta	Comisión de Igualdad	Anual	- Personas responsables - Registro físico de denuncias - Registro online de denuncias - Folleto del programa





CRONOGRAMA

En el siguiente cuadro se podrá visualizar como se distribuyen las medidas en función del periodo de duración del presente Plan.

Medidas	2021	2022	2023	2024
Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades.				
Emplear un lenguaje inclusivo en la elaboración de ofertas públicas de trabajo				
Tener en cuenta procedimientos objetivos de promoción interna				
Incluir a las personas encargadas de los procedimientos de promoción en las políticas de igualdad del consistorio				
Realizar un programa formativo				
Flexibilidad en la realización de formación en horario laboral				
Incluir en la formación sesiones dedicadas a la igualdad de género, Violencia de Género y Acoso Sexual y por Razón de Sexo				
Información a la plantilla de las medidas de conciliación disponible actualmente en el consistorio				
Proporcionar información a la plantilla sobre enseñanzas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas.				
Elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo				
Difundir el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso				
Crear un procedimiento de denuncias y de asesoramiento para las personas afectadas por acoso sexual y/o por razón de sexo				





EVALUACIÓN DEL PLAN

El siguiente Plan de Igualdad y mientras su duración se llevará a cabo anualmente con el objetivo de poder tener una comparativa frente antes de tenerlo y después.

Así mismo, también dentro de la evaluación anual se debe incorporar si se está cumpliendo con las medidas establecidas, los objetivos planteados y si los resultados que se esperaban obtener se están consiguiendo.

En caso de alcanzar unos resultados negativos durante la evaluación se trabajará con todos los departamentos de la entidad para revertir la situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Una vez se haya puesto en marcha el Plan de Igualdad, se permite la opción de poder incluir cualquier modificación necesaria para poder cumplir con el principio de Igualdad de Género y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estas modificaciones deben estar consensuadas y aprobadas por la comisión negociadora y la comisión de igualdad, dando veracidad a que hace falta una o varias mejoras para poder cumplir con los objetivos del Plan.





Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Introducción

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. Incluso, la citada Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia entidad, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la entidad en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

2. Objetivo del Protocolo

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

3. Declaración de principios

EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS, en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización. Así **EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** se compromete a:





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

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes **responsabilidades**:

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

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.





- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la Entidad.

4. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de **EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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 (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).





6. Tipología de acoso sexual

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.





3. Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

7. Tipología de acoso por razón de sexo

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.





2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

8. Sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.





Y el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis de la misma Ley dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

También el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la entidad y de la sociedad.

9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, al Comité de Igualdad o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable de su departamento. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

A) Normas básicas del procedimiento:





- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- Todas las actuaciones de la Comisión de Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.
- En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los representantes de los trabajadores.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Ética y Conducta será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

B) Procedimiento informal:

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

- La víctima.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de 2-3 días al Técnico/a de RRHH quien convocará una reunión de la Comisión de Igualdad para tramitar la denuncia en un plazo no superior a 4-5 días.

En esa reunión se nombrará a una persona de la Comisión encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.





En no más de 6-7 días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

C) Procedimiento formal:

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citada, si se hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la entidad, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La frase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento;





y que tanto las personas denunciadas como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de 7 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, tales como: separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno al agresor o a la víctima, etc.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

10. Violencia de género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Es este motivo el que lleva a **EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** a incluir en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, «la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz».

Definición de violencia de género:





«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993).

Aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1 de La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Medidas a adoptar:

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo... Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde **EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** se adoptan las siguientes medidas:

1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL. Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de **EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS**.





2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN: Junto a las campañas de sensibilización de prevención del acoso, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros de **EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** sobre la violencia de género. Dada la importancia de esta situación **EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** realiza un recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género. El cual se hace llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.

3. ACCIONES FORMATIVAS: Incluir en el Plan de Formación, dentro de los programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a dirección, mandos intermedios, representantes de los trabajadores y la persona técnica de prevención de riesgos laborales.

4. PUESTA EN MARCHA DE UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, **EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Este procedimiento se iniciará por la Comisión de Igualdad, que tras tener conocimiento de esta situación generará en el plazo de 3 días una reunión de la Comisión de Igualdad, la Dirección de **EXMO. AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS** y el Director/a del Área donde desarrolle su actividad la persona víctima de violencia de género. Las medidas que se adopte serán comunicadas a la persona afectada en un periodo no superior a 10 días. Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el ANEXO III:

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.





11. Responsabilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

En representación de la entidad:	En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores	Entidad externa que colabora en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad:
_____	_____	_____
_____ (Cargo)	_____ (Cargo)	





Excmo. Ayuntamiento de

Calañas

ANEXO I. Modelo de denuncia

SOLICITANTE:

Persona afectada (o Comité de Entidad o Recursos Humanos)

TIPO DE ACOSO: Sexual (o Por razón de sexo o Otros)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre: _____ Apellidos: _____ NIF: _____ Sexo:

Mujer (o Hombre)

Puesto de trabajo: _____ Departamento: _____

Centro de trabajo: _____ Teléfono de contacto: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

_____ (Describir y adjuntar)

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

Añadir más párrafos iguales





Excmo. Ayuntamiento de

Calañas

SOLICITUD:

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

En _____, a _____

Firma: _____





ANEXO II. *Compromiso de confidencialidad*

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

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

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

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

En _____, a _____.

Fdo.: _____

