



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE TABERNAS 2018-2021

Esta actividad ha sido subvencionada por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía en el marco de la Orden de 5 de Septiembre de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a corporaciones locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación.

Tabernas (Almería), diciembre 2018.

PRESENTACIÓN:

El *I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Tabernas 2018-2021* responde al compromiso del equipo de gobierno del Ayuntamiento de Tabernas con la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los principios jurídicos universales, tal como se recoge en diversos textos internacionales y en nuestra propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A pesar de ser una materia ampliamente legislada, lo cierto es que las desigualdades entre mujeres y hombres es un grave problema de nuestra sociedad.

Entendemos que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es una exigencia fundamental en toda sociedad democrática, así como un fiel indicador del nivel de desarrollo y cohesión social. La consecución de una sociedad plenamente desarrollada pasa por alcanzar la igualdad efectiva y, para alcanzar este objetivo, es fundamental contar con el compromiso del conjunto de la sociedad. Por tanto, sólo con la participación e implicación de toda la ciudadanía será viable alcanzar la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres.

La sociedad debe entender y, así queremos promulgar en el Ayuntamiento, que “la igualdad es un bien común y, por tanto, atañe a todas las personas por igual, sean éstas mujeres u hombres”. Resulta evidente que no se pueden modificar las condiciones de vida o las mentalidades de las mujeres sin que los hombres cambien también en este sentido. Así pues, el Plan de Igualdad centrará sus esfuerzos en hacer que la opinión de las personas trabajadoras del Ayuntamiento sean conscientes que la igualdad de oportunidades es un tema clave que afecta a todos los aspectos de la vida profesional y familiar de los hombres y mujeres, así como a su situación en la sociedad y su contribución a la misma.

Por este motivo, las líneas estratégicas sobre las que se articula el Plan incluyen todas aquellas medidas que, a corto y medio plazo, pretendan equilibrar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos del Ayuntamiento. Por todo ello, conscientes que en nuestra sociedad todavía permanecen pautas culturales y estructuras sociales que

legitiman la negación y subordinación que históricamente han padecido las mujeres con relación a los hombres, es necesario asumir que la igualdad de oportunidades no será viable si no viene acompañada de cambios y medidas correctivas en la organización del trabajo y del tiempo, en el propio concepto de actividad, en los modelos de familia y de participación social y política, así como en las actitudes, las conductas y los modelos de relación entre mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad aspira a convertirse en un instrumento que nos permita avanzar en el desarrollo de una sociedad y una cultura que integre y reconozca lo mejor de ambos géneros, al mismo tiempo que es una manifestación de nuestro compromiso con la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres que trabajan en el Ayuntamiento.

José Díaz Ibáñez
ALCALDE DE TABERNAS

PRIMERA PARTE: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE TABERNAS.

Índice:

I.	Introducción	pág 5.
II.	Análisis cuantitativo:	
	a. Características de la plantilla	pág 7.
	b. Características de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores	pág 20.
III.	Análisis cualitativo	pág 21.
IV.	Participación del comité de empresa en el diagnóstico	pág 26.
V.	Participación de las trabajadoras y trabajadores en el diagnóstico	pág 28.

I. INTRODUCCIÓN.

El objeto de este documento es facilitar a los miembros de la Corporación Municipal, la información necesaria que permita tener un diagnóstico de la situación del Ayuntamiento de Tabernas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que facilite elaborar posteriormente un Plan de Igualdad acorde a las necesidades y realidades que en esta materia vive el Ayuntamiento y el personal a su servicio, y que introduzca la perspectiva de género en todas las actuaciones del Consistorio. De este modo, basándose en datos objetivos, la Corporación Municipal podrá definir, acordar y planificar acciones concretas que permitan eliminar o minimizar al máximo las posibles desigualdades existentes.

El artículo 46 de la ley Orgánica 3/2007 define un Plan de Igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*. Para su elaboración, el Ayuntamiento de Tabernas ha seguido las recomendaciones incluidas en el documento: *“La igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas”*, Monográfico 3: *“El diagnóstico en materia de igualdad”* y el Monográfico 4: *“El Plan de Igualdad: elaboración, implantación y medidas”*, publicados por el Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía.

Para la recogida de información se han utilizado cuestionarios que han sido cumplimentados por el equipo de gobierno, comité de empresa y trabajadoras y trabajadores. Los datos recogidos se refieren a octubre de 2018 y se han analizado diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla. La herramienta utilizada ha sido el enfoque o análisis de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen condiciones y demandas diferentes.

El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes apartados conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los aspectos analizados siguen los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos que trabajan en la normalización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y han sido los siguientes:

- Cultura organizativa.
- Clasificación profesional y selección.
- Formación.
- Promoción.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comunicación.
- Representatividad.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Riesgos laborales y salud laboral.

Por tanto, el Diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres. La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva si desde el inicio se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha y si su elaboración se abre a la participación de las trabajadoras y trabajadores de la entidad. En este sentido, el Alcalde ha suscrito con fecha 5 de noviembre de 2018 el compromiso del Ayuntamiento de Tabernas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza que entre todos se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades. ANEXO I.

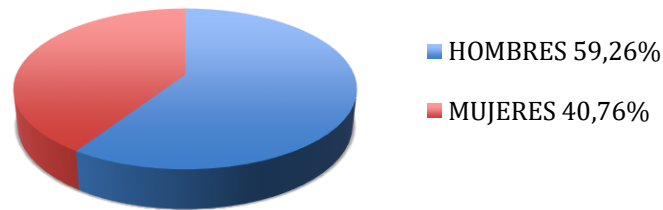
ANÁLISIS CUANTITATIVO.

Los datos que se muestran a continuación son referidos a octubre de 2018.

1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.

1.1. Distribución de la plantilla por sexos.

De acuerdo con la totalidad de los datos analizados, la plantilla del Ayuntamiento de Tabernas asciende a 27 personas, de las que 16 son hombres y 11 mujeres. Un 59,26% de la plantilla está compuesta por hombres y un 40,76% por mujeres .



La distribución de la plantilla se ajusta a la representación equilibrada entre mujeres y hombres según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la cual indica: *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos de cuarenta por ciento”*.

1.2. Distribución de la plantilla por edades.

Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos 20 años					
20-29 años					
30-45 años	3	23,07	10	76,93	13
46 y más años	8	57,14	6	42,86	14
TOTAL	11	40,76	16	59,26	27

- El 51,85% de la plantilla tiene más de 46 años.
- El 48,15% tiene entre 30 y 45 años.
- No hay personas de menos de 30 años.

El índice de concentración nos dice que:

- El 72,72% de **las mujeres** tienen más de 46 años.
- El 27,28% tienen entre 30 y 45 años.

El índice de concentración nos dice que:

- El 62,5% de **los hombres** tienen entre 30 y 45 años.
- El 37,5% más de 46 años.

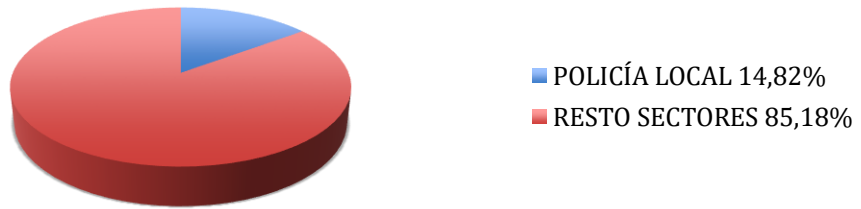
1.3. Distribución de la plantilla por colectivos de actividad y grupos profesionales.

Para el estudio de este apartado tendremos en cuenta la siguiente división de la plantilla:

- Personal del colectivo de la Policía Local.
- Personal del “Resto de Sectores”, agrupando en esta denominación todos los demás colectivos que, a su vez, subdividiremos en:
 - Personal que desempeña puestos intermedios: grupo B.
 - Personal administrativo (administrativos y auxiliares administrativos): grupos C y D.
 - Personal de oficios: grupo E.

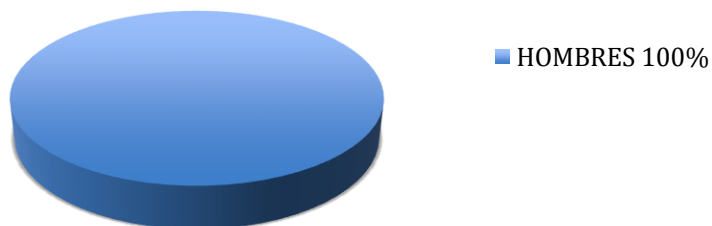
Distribución de la plantilla por colectivos de actividad

De la totalidad de la plantilla, 27 personas, 4 pertenecen al colectivo de la Policía Local y 23 al colectivo de resto de sectores. Por tanto, la Policía Local representa el 14,82% de la plantilla y el 85,18% pertenecen al resto de áreas de gestión del Consistorio.



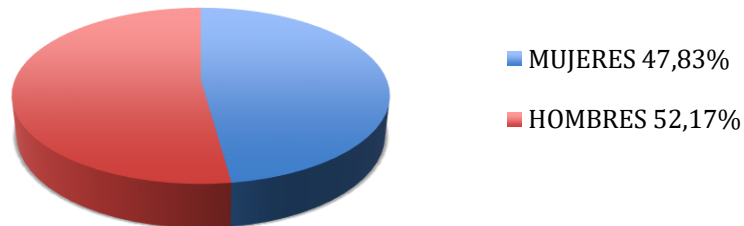
Plantilla de Policía Local desagregada por sexo

El colectivo de la Policía Local está completamente masculinizado, las 4 personas que forman este departamento son hombres. Este es el colectivo del Ayuntamiento donde se produce un mayor desequilibrio a favor de los hombres.



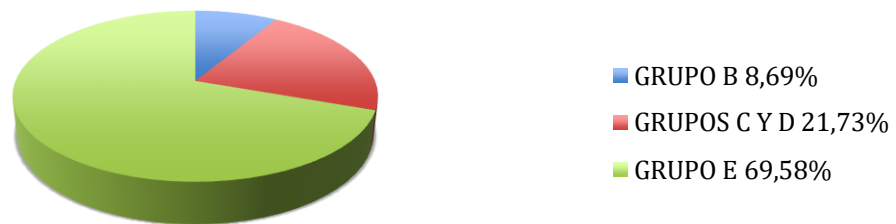
Plantilla de Resto de Sectores desagregada por sexo

La plantilla del resto de sectores asciende a 23 personas y tiene un reparto prácticamente equilibrado, 12 hombres y 11 mujeres.



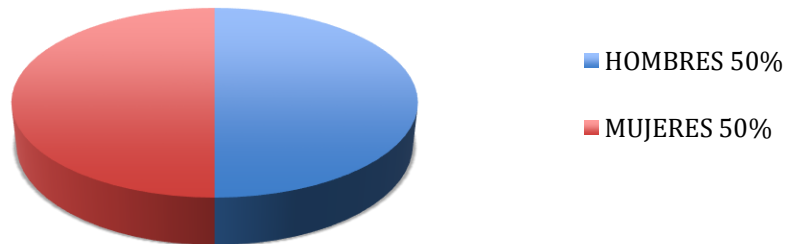
Distribución de la plantilla de Resto de Sectores por grupos profesionales

La plantilla de Resto de Sectores está formada por 23 personas. La distribución por grupos profesionales es la siguiente: 2 personas pertenecen al grupo B (puestos intermedios), 1 persona al grupo C y 4 al grupo D (personal administrativo y auxiliar administrativo) y, por último, 16 personas pertenecen al grupo E (personal de oficios).



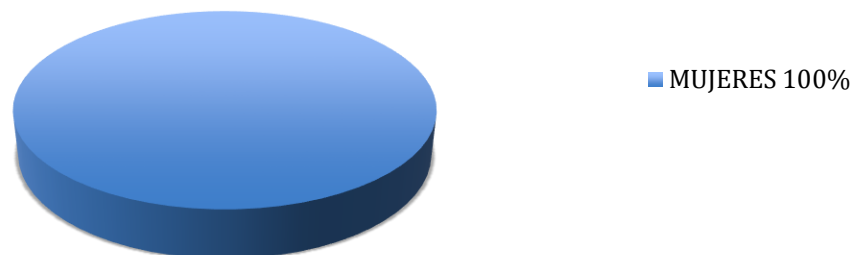
Plantilla del Grupo B desagregada por sexos

La plantilla del Grupo B está formada por 2 personas, 1 hombre y 1 mujer, por tanto, existe un reparto equilibrado.



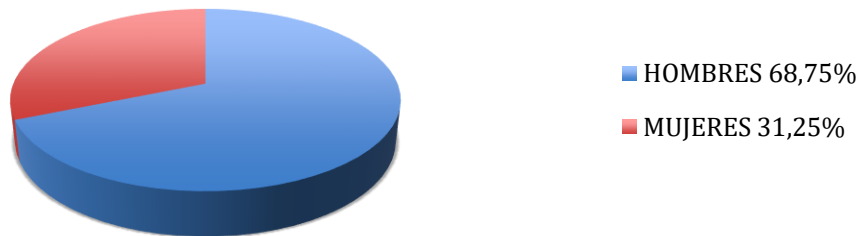
Plantilla de los Grupos C y D desagregada por sexos

La plantilla de los Grupos C y D está formada por 5 personas, las 5 mujeres, por tanto, estos grupos profesionales están claramente feminizados, existiendo un mayor desequilibrio a favor de las mujeres al tratarse de un colectivo tradicionalmente ligado al sector femenino.



Plantilla del Grupo E desagregada por sexos

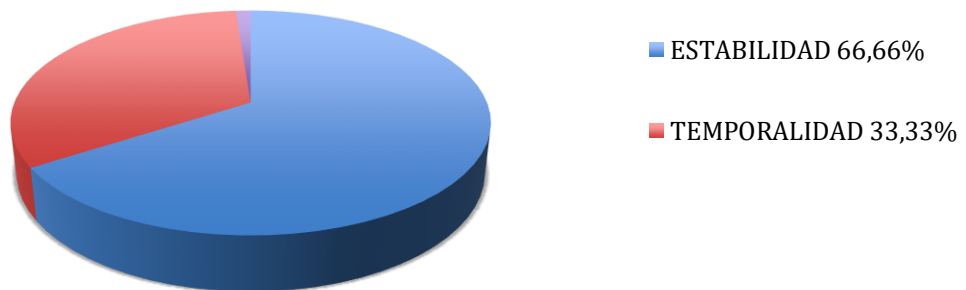
La plantilla del Grupo E está formada por 16 personas, 11 hombres y 5 mujeres, por tanto, el 68,75% son hombres y el 31,25% mujeres. En este grupo profesional existe un ligero desequilibrio.



Distribución de la plantilla por estabilidad o temporalidad laboral

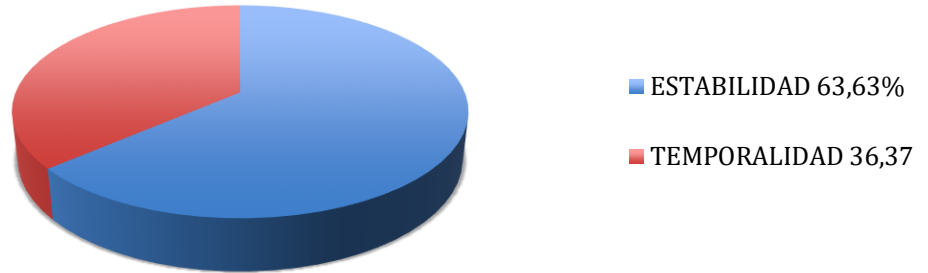
Para el estudio de este apartado tendremos en cuenta la siguiente división de la plantilla en función de una mayor o menor estabilidad o temporalidad laboral:

- Estabilidad laboral: funcionarios de carrera y personal laboral fijo.
- Temporalidad laboral: funcionarios interinos y contratos temporales.



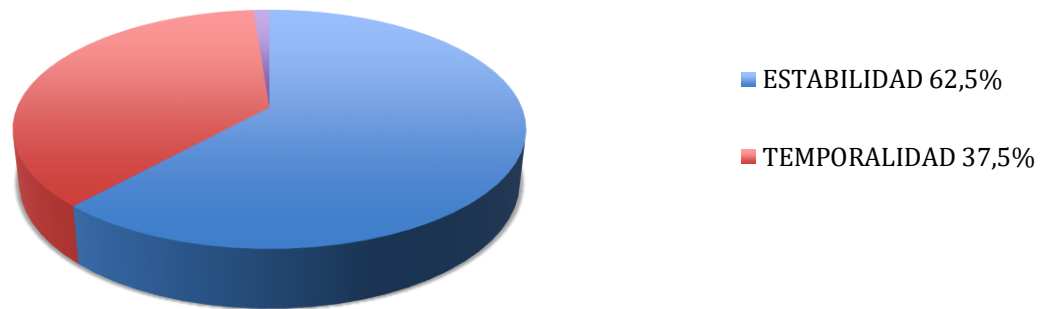
Del total de la plantilla del Ayuntamiento, 27 personas, 18 tienen estabilidad, es decir, son funcionarios de carrera o personal laboral fijo y, 9 personas una mayor temporalidad al tener la condición de funcionarios interinos o contratos temporales.

Estabilidad laboral de las mujeres



Del total de mujeres, 11, 7 tienen estabilidad y 4 una mayor temporalidad.

Estabilidad laboral de los hombres



Del total de hombres, 16, 10 tienen estabilidad y 6 una mayor temporalidad, por tanto, podemos concluir que la estabilidad y/o temporalidad afecta por igual tanto a hombres como a mujeres.

1.4. Distribución de la plantilla por antigüedad.

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	3.7	1	3.7	2
De 6 meses a 1 año			1	3.7	1
De 1 a 3 años					
De 3 a 5 años	1	3.7	3	11.1	4
De 6 a 10 años	2	7.4	1	3.7	3
Más de 10 años	7	26	10	37	17
TOTAL	11	40.76	16	59.26	27

- El 62,69% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 10 años.
- El 14,81% entre 3 y 5 años.
- El 11,11% entre 6 y 10 años.
- El 11,11% menos de 1 año.

El índice de concentración nos dice que:

- El 63,63% de **las mujeres** tienen una antigüedad de más de 10 años.
- El 18,18% entre 6 y 10 años.
- El 9,09% entre 3 y 5 años.
- El 9,09% menos de 1 año.

El índice de concentración nos dice que:

- El 62,5% de **los hombres** tienen más de 10 años.
- El 18,75% entre 3 y 5 años.
- El 18,11% menos de 1 año.
- El 6,25% entre 6 y 10 años.

1.5. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas					
De 20 a 35 horas	2	7.4	1	3.7	3
De 36 a 39 horas	9	33.3	15	55.5	24
40 horas					
Más de 40 horas					
TOTAL	11	40.76	16	59.26	27

El 88,88% de la plantilla trabaja treinta y siete horas semanales y media, y el 12,22% 20 horas. De las personas que trabajan a media jornada, 3 en total, el 66,66% son mujeres y el 33,33% hombres.

1.6. Distribución de la plantilla por bandas salariales.

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	1	3.7	1	3.7	2
Entre 7.201 y 12.000€					
Entre 12.001 y 14.000€			1	3.7	1
Entre 14.001 y 18.000€					
Entre 18.001 y 24.000€	6	22.2	7	25.9	13
Entre 24.001 y 30.000€	1	3.7	2	7.4	3
Entre 30.001 y 36.000€	1	3.7			1
Más de 36.000€	2	7.4	5	18.5	7
TOTAL	11	40.76	16	59.26	27

- El 48,14% de la plantilla cobra entre 18.001 y 24.000€.
- El 25,92% más de 36.000€.
- El 11,11% entre 24.001 y 30.000€.
- El 7,40% menos de 7.200€.
- El 3,70% entre 30.001 y 36.000€.
- El 3,70% entre 12.001 y 14.000€.

El índice de concentración nos dice que:

- El 54,54% de **las mujeres** cobra entre 18.001 y 24.000€.
- El 18,18% más de 36.000€.
- El 9,09% entre 30.001 y 36.000€.
- El 9,09% entre 24.001 y 30.000€.
- El 9,09% menos de 7.200€.

El índice de concentración nos dice que:

- El 43,75% de **los hombres** cobra entre 18.001 y 24.000€.
- El 31,25% más de 36.000€.
- El 12,5% entre 24.001 y 30.000€.
- El 6,25% entre 12.001 y 14.000€.
- El 6,25% menos de 7.200€.

En este análisis se puede observar que en prácticamente todas las bandas salariales existe equilibrio en la remuneración de mujeres y hombres, a excepción de la banda salarial más alta, más de 36.000€, donde hay un claro desequilibrio a favor de los hombres puesto que de las 7 personas del Ayuntamiento que perciben salarios de más de 36.000€, el 71,42% de las mismas son hombres, 5 en total, y 2 mujeres, que representan el 28,58% de esta banda salarial.

1.7. Distribución de la plantilla por bandas salariales y categorías profesionales.

Categoría profesional	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo B	Menos de 7.200€	1	3.7			1
	7.201 a 12.000€					
	12.001 a 14.000€					
	14.001 a 18.000€			1	3.7	1
	18.001 a 24.000€					
	24.001 a 30.000€					
	30.001 a 36.000€					
Grupo C	Más de 36.000€	1	3.7	1	3.7	2
	Menos de 7.200€					
	7.201 a 12.000€					

	12.001 a 14.000€					
	14.001 a 18.000€					
	18.001 a 24.000€					
	24.001 a 30.000€					
	30.001 a 36.000€	1	3.7	4	14.8	5
	Más de 36.000€					
Grupo D	Menos de 7.200€					
	7.201 a 12.000€					
	12.001 a 14.000€					
	14.001 a 18.000€					
	18.001 a 24.000€	2	14.8			
	24.001 a 30.000€	1	3.7	1	3.7	2
	30.001 a 36.000€	1	3.7			
	Más de 36.000€					
Grupo E	Menos de 7.200€			1	3.7	1
	7.201 a 12.000€					
	12.001 a 14.000€					
	14.001 a 18.000€					
	18.001 a 24.000€	4	14.8	7	25.9	11
	24.001 a 30.000€			1	3.7	1
	30.001 a 36.000€					
	Más de 36.000€					
TOTAL		11	40.76	16	59.26	27

1.8.. Incorporaciones en el último año.

Incorporaciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2018	1	33,33%	2	66,66%	3

Las incorporaciones en el Ayuntamiento se producen principalmente para desarrollar programas puntuales vinculados principalmente con subvenciones recibidas por el Consistorio. Las contrataciones son eventuales, ligadas a la finalización del programa o proyecto.

1.9. Bajas temporales y permisos.

Durante el año 2018, no se han producido bajas temporales ni reducción de jornada laboral o excedencia por cuidados de hijos, familiares o voluntaria.

1.10. Bajas definitivas en el último año.

Descripción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación			1	100	1
Despido					
Finalización del contrato					
Cese voluntario					
Cese por personas a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc)					
TOTAL			1	100	1

1.11. Responsabilidades familiares: número de hijos.

Nº hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0			4	14.8	4
1	5	18.5	5	18.5	10
2	4	14.8	6	22.2	10
3 ó más	2	7.4	1	3.7	3
TOTAL	11	40.76	16	59.26	27

El 85% de la plantilla tiene cargas familiares y el 15%, es decir, 4 personas no las tienen, siendo las 4 hombres.

1.12. Responsabilidades familiares: edades de los hijos.

Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	1	3.7			1
Entre 3 y 6 años	2	7.4	1	3.7	3
Entre 7 y 14 años	1	3.7	3	11.1	4
15 o más años	7	25.9	9	33.3	16
TOTAL	11	45,84	13	54,16	24

1.13. Promoción en el último año por categoría profesional.

Tipos de promociones	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad	2	40	3	60	5
Cambio de categoría decidido por el Ayto.					
TOTAL	2	40	3	60	5

En el último año han promocionado 5 personas, todas ellas por antigüedad. Del total, el 60% son hombres y el 40% mujeres.

1.14. Formación en el último año.

Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
RECICLAJE,NORMATIVA, PROCEDIMIENTOS	7	50	7	50	14
TOTAL	7	50	7	50	14

Del total de la plantilla, 14 personas han recibido formación, es decir, 51,85%, siendo el 50% hombres y 50% mujeres.

1.15. Formación en el último año por categoría profesional.

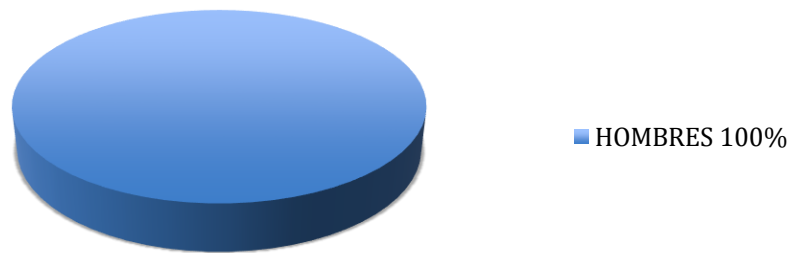
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
B					
C			4	100	4
D	4	100			4
E	3	50	3	50	6
TOTAL	7	50	7	50	14

1.16. Formación en el último año por número de horas.

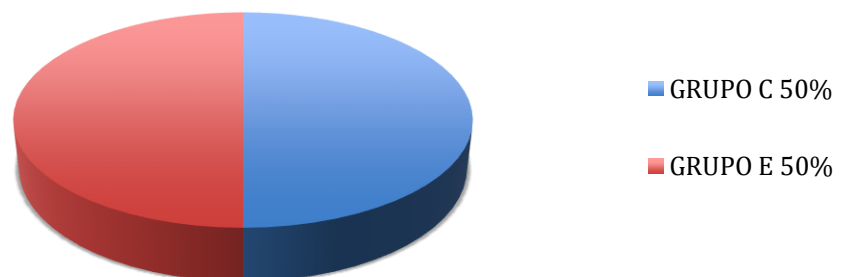
Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20	5	62,5	3	37,5	8
Entre 20 y 50					
Entre 51 y 75	2	33,33	4	66,66	6
TOTAL	7	50	7	50	14

2. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA.

Composición comité de empresa



Composición comité empresa según categoría profesional



El comité de empresa está formado por 2 hombres, por tanto, no existe una representación equilibrada de ambos sexos. El sindicato de representación es CSIF y los grupos profesionales con representación son el C y E.

ANÁLISIS CUALITATIVO.

1. CULTURA ORGANIZATIVA.

El Ayuntamiento de Tabernas está comprometido con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Una herramienta útil y necesaria para aplicar este compromiso en el Consistorio, es el desarrollo de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre trabajadoras y trabajadores municipales. Este Plan de Igualdad tiene como principal objetivo eliminar cualquier tipo de discriminación que se detecte para garantizar que tanto mujeres como hombres acceden en igualdad de condiciones al Ayuntamiento, además de establecer medidas que favorezcan la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras municipales.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SELECCIÓN.

El análisis por género del sistema de clasificación profesional de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Tabernas nos permite extraer la siguiente conclusión.

En general, al tratar los datos sobre colectivos de actividad y grupos profesionales de la plantilla desagregados por sexo, se comprueba una segregación laboral horizontal, es decir, una concentración de mujeres y hombres en sectores y actividades específicas. Esta diferenciación hace que los hombres y mujeres se encuentran ocupados en dichos sectores en base a factores determinados por su sexo. Es el caso del colectivo de Policía Local donde no existe presencia femenina o, del colectivo de Administrativos y Auxiliares Administrativos donde no existe presencia masculina, sectores tradicionalmente considerados masculinos y femeninos respectivamente.

En relación a la segregación vertical, es decir, la concentración de mujeres y de hombres en grupos y niveles específicos de responsabilidad o de puestos, existe un equilibrio en todos los grupos profesionales a excepción del grupo E donde es mayor la presencia de hombres que de mujeres.

En cuanto a la selección de personal, el factor que determina que se inicie un proceso de selección de personal son, en primer lugar, las eventuales necesidades de desarrollar programas o proyectos puntuales vinculados con subvenciones y, en segundo lugar, las sustituciones o jubilaciones.

Como norma general, para el primer caso se acude a los servicios de empleo público y, en función de las características del puesto de trabajo a cubrir, el SAE realiza una selección. Posteriormente, el departamento de RRHH del Ayuntamiento efectúa la contratación entre las personas aspirantes propuestas por el SAE, atendiendo al criterio de mayor puntuación.

Para el segundo caso, la selección de personal se realiza a través de un sistema de concurso oposición, mediante una convocatoria pública para la cobertura del puesto de trabajo, siendo necesario superar unas pruebas de carácter objetivo, por lo que tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de acceso.

Los requisitos que se requieren para cada puesto de trabajo son definidos por el departamento de RRHH y se hacen constar en la propia convocatoria.

En la fase del proceso de selección, interviene un tribunal formado por representantes de distintas administraciones: Ayuntamiento, Diputación Provincial y Junta de Andalucía.

3. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

La plantilla del Ayuntamiento de Tabernas es muy estable desde hace bastantes años tanto por el número de personas como por la categoría profesional y responsabilidades que ocupan las mismas. En este sentido, la promoción interna durante este período se ha ceñido básicamente a la promoción por antigüedad. No obstante, el Ayuntamiento tiene establecido un reglamento interno donde se especifica tanto la metodología como los criterios. En el mismo, tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades de participar y no existe ningún criterio discriminatorio a favor de ninguno de los sexos.

Los datos sobre formación analizados, muestran que en el último año más de la plantilla recibió formación y que ésta se impartió por igual a hombres y mujeres, por lo que se produce un reparto equilibrado. Sin embargo, si tenemos en cuenta el número total de mujeres de la plantilla que es menor que el de hombres, las mujeres que han recibido

formación representan el 63,63% del total de mujeres de la plantilla, y ellos el 43,75%. Por tanto, estos datos muestran que las mujeres participan en más acciones formativas que los hombres.

La formación se realiza tanto dentro como fuera del horario laboral, depende en gran medida del tipo de curso, aunque se procura que se realice dentro de la jornada laboral.

No se ha impartido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ni formación específica para mujeres, y será una de las actuaciones prioritarias del Plan de Igualdad.

4. POLÍTICA SALARIAL.

Como no puede ser de otra manera y, de acuerdo con la legalidad vigente, en el Ayuntamiento de Tabernas no existen diferencias salariales entre mujeres y hombres, las diferencias salariales vienen derivadas del puesto que ocupa cada persona dentro de la plantilla, por tanto, a igual trabajo igual salario. Como se ha señalado en el análisis cuantitativo, se puede observar que en prácticamente todas las bandas salariales existe equilibrio en la remuneración de mujeres y hombres, a excepción de la banda salarial más alta, más de 36.000€, donde hay un claro desequilibrio a favor de los hombres puesto que de las 7 personas del Ayuntamiento que perciben salarios de más de 36.000€, el 71,42% de las mismas son hombres, 5 en total, y 2 mujeres, que representan el 28,58% de esta banda salarial.

5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y para la ordenación del tiempo de trabajo, el Ayuntamiento tiene establecido una serie de medidas como horarios flexibles, permisos no retribuidos, etc.

6. COMUNICACIÓN.

Los canales de comunicación que se suelen emplear en el Ayuntamiento son reuniones, correo electrónico, tablón de anuncios y buzón de sugerencias. Asimismo, se utiliza a menudo a los representantes sindicales como canal de comunicación de la plantilla con el equipo de gobierno considerando que existe una buena comunicación entre ambas partes.

Es política del equipo de gobierno una comunicación fluida entre la plantilla y la alcaldía y las distintas concejalías, para ello el Ayuntamiento dispone de un buzón para que las trabajadoras y trabajadores puedan emitir las quejas o sugerencias que estimen convenientes.

Asimismo, se mantienen reuniones periódicas entre el equipo de gobierno y el comité de empresa.

Por otro lado, el Ayuntamiento de Tabernas considera que su imagen tanto interna como externa transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se compromete continuar en esta línea, incidiendo en el uso de un lenguaje no sexista y evitando cualquier tipo de imagen que pueda suponer discriminación de género. Por este motivo, la elaboración de una Guía de Lenguaje No Sexista será una de las primeras medidas a desarrollar en el marco del Plan de Igualdad.

7. REPRESENTATIVIDAD.

Teniendo en cuenta los datos cuantitativos del estudio, observamos que en el colectivo de Policía Local y en el comité de empresa no existe representación de las mujeres. Por el contrario, el área de administración está ocupado íntegramente por mujeres.

Consideramos que el motivo principal de esta situación es la segregación horizontal histórica de estos sectores dentro de la propia administración, así como que todavía no se han superado en la actualidad los roles tradicionales de profesiones masculinas y femeninas.

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El Ayuntamiento no cuenta con un protocolo de acoso sexual y, en estos momentos, no le consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para las personas.

El acoso en cualquiera de sus manifestaciones: laboral, sexual o por razón de sexo, no deja de ser una conducta irrespetuosa que debe ser erradicada por muchas razones. En este sentido, la elaboración y difusión entre toda la plantilla de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, será un instrumento muy valioso para avanzar en el camino de la Igualdad de oportunidades, porque sin contar con un procedimiento de actuación difícilmente se podrá garantizar el principio de igualdad.

El protocolo deberá regular, definir y marcar un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.

9. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

La prevención de riesgos laborales es una parte fundamental de la política municipal.

El sistema de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento, enmarcado dentro del Plan de Prevención del mismo, está debidamente documentado, ya que los procedimientos de las diferentes actividades preventivas constituyen un recurso básico para lograr que los diferentes miembros del Ayuntamiento se impliquen en la prevención y ésta se integre en la actividad laboral. Ello resulta imprescindible para estimular, formar y controlar que se cumple con lo previsto.

Por parte del servicio de prevención se han realizado las evaluaciones de los riesgos en todos los centros y puestos de trabajo. Además, el servicio de vigilancia de la salud lleva a cabo los reconocimientos médicos y estudios de salud. Las conclusiones a dichos estudios desprenden una serie de acciones preventivas que se implantan y ejecutan a través de la planificación de la actividad preventiva.

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su legislación complementaria, el Ayuntamiento de Tabernas tiene en cuenta en la evaluación de los riesgos las diferentes características y/o aptitudes tanto de trabajadoras como de trabajadores para el desarrollo de cada una de las actividades que entrañan riesgos.

PARTICIPACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EN EL DIAGNÓSTICO.

El comité de empresa está formado por dos hombres y pertenecen al sindicato CSIF. A continuación presentamos los resultados extraídos de la encuesta que ha realizado el comité de empresa.

1. Relación del comité de empresa con el equipo de gobierno.

La totalidad del comité de empresa considera que la relación de este órgano con el equipo de gobierno es muy buena.

2. Influencia del comité de empresa en el equipo de gobierno.

La totalidad del comité de empresa considera que la influencia de este órgano en el equipo de gobierno es buena.

3. Canales de comunicación del comité de empresa con la plantilla y equipo de gobierno.

Los canales de comunicación del comité de empresa con la plantilla son el tablón de anuncios y la comunicación directa con los dos representantes sindicales.

Los canales de comunicación del comité de empresa con el equipo de gobierno son reuniones y tablón de anuncios.

4. Canales de comunicación de la plantilla.

Las trabajadoras y trabajadores se comunican con el comité de empresa a través del buzón de quejas y sugerencias y directamente con los dos representantes sindicales.

5. ¿Qué importancia le da al hecho que por parte del Ayuntamiento se vaya a impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la elaboración de un Plan de Igualdad?

La totalidad de las personas que componen el comité de empresa dan una importancia alta al hecho que el Ayuntamiento vaya a impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la elaboración de un plan de igualdad.

6. ¿Cree que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/preocupa a la plantilla?

La totalidad del comité de empresa considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres preocupa e interesa a la plantilla.

7. ¿Cuáles son los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla?

El sueldo, las vacaciones y competencias son las principales preocupaciones de las trabajadoras y trabajadores.

PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN EL DIAGNÓSTICO.

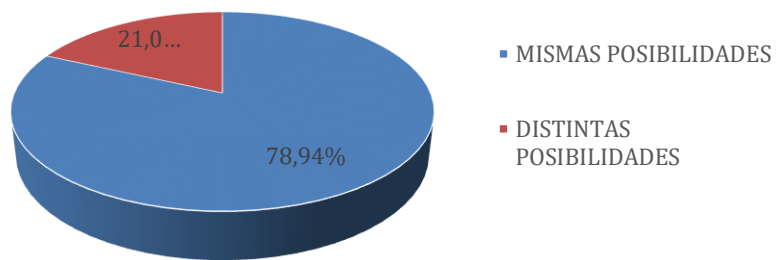
Tanto trabajadoras como trabajadores han participado en el presente diagnóstico y Plan de Igualdad mediante una encuesta encaminada a detectar las posibles discriminaciones que puedan producirse en el seno del Ayuntamiento.

Han participado un total de 19 personas, lo que supone un 70,37% del total de la plantilla. 8 han sido mujeres y 11 hombres, lo que se traduce en una participación similar en relación a lo que representan en la composición total de la plantilla; en este caso, las mujeres representan el 42,10% del total personas encuestadas y los hombres el 57,89%.

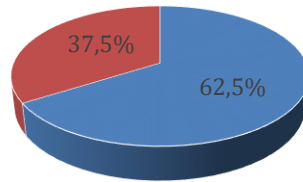
Las respuestas se han desagregado en atención al género para de esta forma poder evaluarlas con mayor precisión y conocer la visión que trabajadoras y trabajadores tienen de la empresa.

1. ¿Tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de acceder al Ayuntamiento?

INGRESO EN EL AYUNTAMIENTO TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS

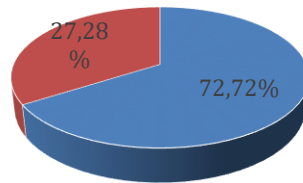


INGRESO EN EL AYUNTAMIENTO SEGÚN MUJERES



- MISMAS
POSIBILIDADES
- DISTINTAS
POSIBILIDADES

INGRESO EN LA EMPRESA SEGÚN HOMBRES



- MISMAS
POSIBILIDADES
- DISTINTAS
POSIBILIDADES

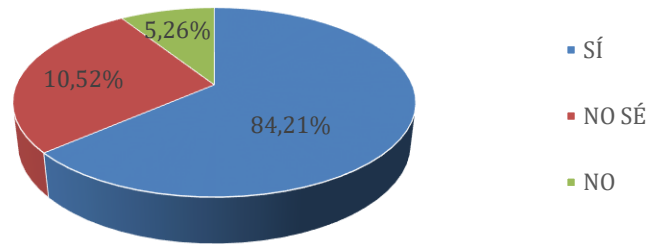
El 78,94% de las personas encuestadas consideran que tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de ingreso en el Ayuntamiento y el 21,06% opinan que no existen las mismas posibilidades.

Del total de mujeres encuestadas, el 62,5% manifiestan que existen las mismas posibilidades y el 37,5% que no.

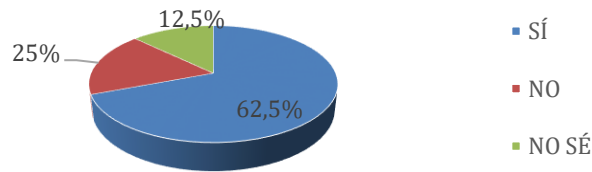
Del total de hombres encuestados, el 72,72% consideran que existen las mismas posibilidades y el 27,28% que no.

2. ¿Considera que existe igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres en Ayuntamiento?

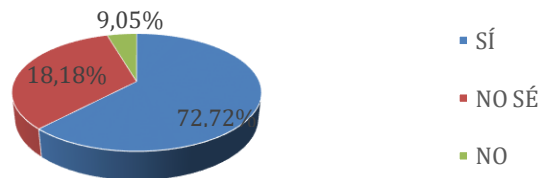
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SEGÚN MUJERES



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SEGÚN HOMBRES



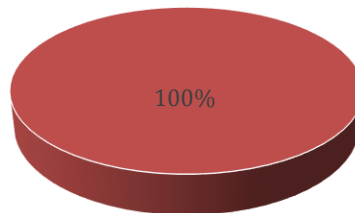
El 84,21% de las personas encuestadas consideran que existe igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres en el Ayuntamiento, el 10,52% no saben y el 5,26% consideran que no.

Del total de mujeres encuestadas, el 62,5% manifiestan que existe igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres, el 25% no saben y el 12,5% consideran que no.

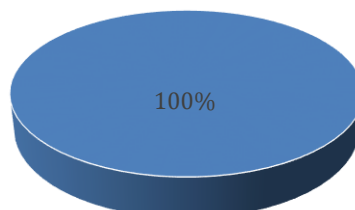
Del total de hombres encuestados, el 72,72% consideran que existe igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres, el 18,18% no saben y el 9,05% consideran que no.

3. ¿A la formación ofrecida por el Ayuntamiento pueden acceder trabajadoras y trabajadores por igual?

FORMACIÓN OFRECIDA POR EL AYUNTAMIENTO SEGÚN MUJERES



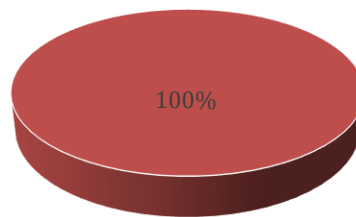
FORMACIÓN OFRECIDA POR EL AYUNTAMIENTO SEGÚN HOMBRES



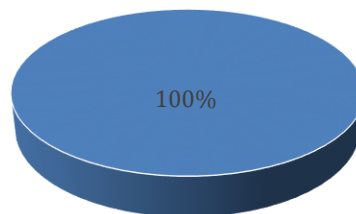
La percepción general de la plantilla es que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a la formación ofrecida por el Ayuntamiento.

4. ¿Tienen las mismas posibilidades para promocionar dentro del Ayuntamiento tanto mujeres como hombres?

POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN SEGÚN MUJERES



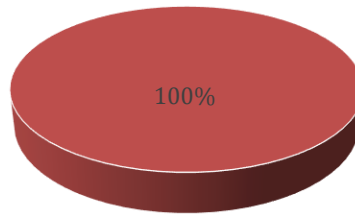
POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN SEGÚN HOMBRES



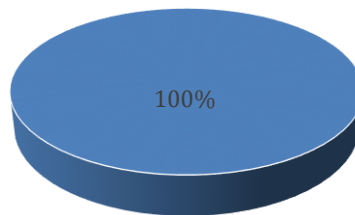
La percepción general de la plantilla es que tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar.

5. ¿Cree que existe diferencia de salarios entre mujeres y hombres en la misma categoría profesional?

DIFERENCIAS DE SALARIO SEGÚN MUJERES



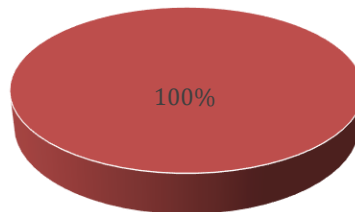
DIFERENCIAS DE SALARIOS SEGÚN HOMBRES



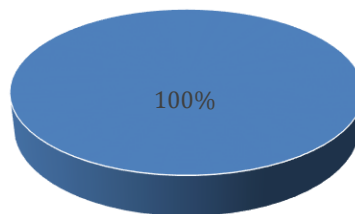
La percepción general de la plantilla es que no existe discriminación salarial alguna en la plantilla del Ayuntamiento.

6. ¿Considera interesante que el Ayuntamiento implante un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres?

IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD SEGÚN MUJERES



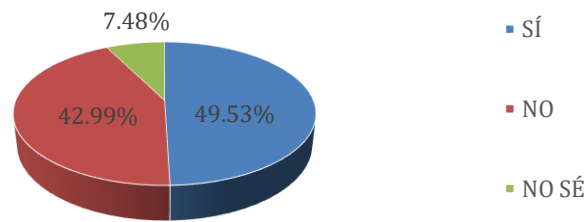
IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD SEGÚN HOMBRES



La percepción general de la plantilla es que considera interesante que el Ayuntamiento implante un Plan de Igualdad.

7. ¿Se favorece la conciliación familiar, personal y laboral en el Ayuntamiento ?

SE FAVORECE LA CONCILIACIÓN TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS



SE FAVORECE LA CONCILIACIÓN SEGÚN MUJERES



SE FAVORECE LA CONCILIACIÓN SEGÚN HOMBRES



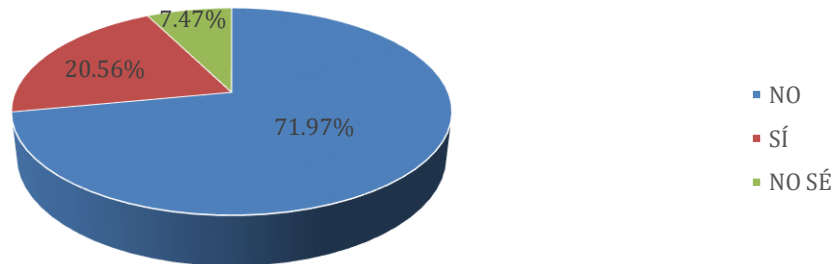
La opinión de la plantilla está dividida en relación a si se favorece o no medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el Ayuntamiento.

Del total de mujeres encuestadas, la opinión también está dividida entre un 50% que opinan que no, un 43,5% que piensan que sí y un 12,5% que no saben.

Del total de hombres encuestados, más de la mitad piensa que sí se favorece la conciliación, un 36,36% considera que no y el 9,09% no sabe.

8. ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

CONOCIMIENTO MEDIDAS CONCILIACIÓN TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS



CONOCIMIENTO MEDIDAS CONCILIACIÓN SEGÚN MUJERES



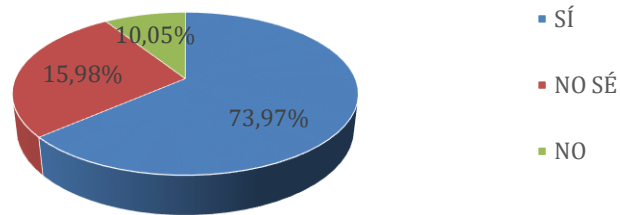
CONOCIMIENTO MEDIDAS CONCILIACIÓN SEGÚN HOMBRES



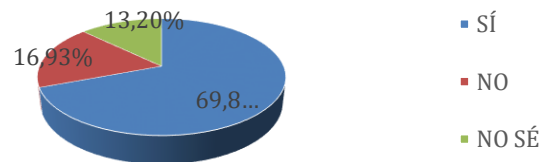
Una amplia mayoría de la plantilla no conocen las medidas de conciliación. Del total de mujeres encuestadas, casi el 70% no conocen las medidas de conciliación y el 73% en el caso de los hombres encuestados.

9. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir o conocer algún caso acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo?

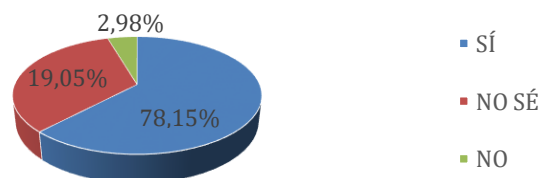
CONOCIMIENTO SOBRE QUÉ HACER EN CASO DE ACOSO TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS



CONOCIMIENTO SOBRE QUÉ HACER EN CASO DE ACOSO SEGÚN MUJERES



CONOCIMIENTO SOBRE QUÉ HACER EN CASO DE ACOSO SEGÚN HOMBRES



Una amplia mayoría de la plantilla conoce qué hacer en caso de sufrir o conocer un caso de acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo. Del total de mujeres encuestadas, el 69,87% lo conocen y el 78,15% en el caso del total de hombres.

SEGUNDA PARTE: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE TABERNAS 2018-2021.

Índice:

I.	Objetivos del plan.....	pág 39.
II.	Ámbito de aplicación	pág 39.
III.	Glosario de términos	pág 40.
IV.	Medidas a implantar en el Plan de Igualdad	pág 42.
V.	Seguimiento y evaluación	pág 56.



I. OBJETIVOS DEL PLAN.

- Adoptar las medidas concretas que integren los valores y principios de la política municipal en favor de la Igualdad de trato, la no discriminación y la integración.
- Promover la aplicación del Principio de Igualdad de trato y no discriminación en todas y cada una de las políticas, procesos, decisiones, etc. que afecten a las personas del Ayuntamiento.
- Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas del Ayuntamiento en base a criterios de merito, objetividad, adecuación persona-puesto, así como la conciliación de su vida familiar y profesional.
- Prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver los presuntos casos de acoso que se pudieran producir en el seno del Ayuntamiento en cualquiera de sus manifestaciones.
- Informar, difundir y concienciar a las trabajadoras y trabajadores en materia de Igualdad y sobre el contenido del presente Plan.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- **Ámbito personal:** El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Tabernas en sus diferentes centros de trabajo.
- **Ámbito temporal:** El Plan de Igualdad entrará en vigor con plenos efectos desde la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad hasta 2021, año en el que se procederá a su revisión. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que en el seno de la Comisión de Igualdad se determine su modificación.

III. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Existe una gran variedad de términos distintos asociados con el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Es importante lograr una interpretación común y consensuada de estos términos y sus definiciones.

Las definiciones contenidas en el glosario de la Comisión Europea en igualdad de oportunidades se recogen tal y como se definen a continuación:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** 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.
- **Discriminación directa:** situación en 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:** 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.
- **Acción positiva:** con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas que, deberán ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.
También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos legalmente establecidos.
- **Brecha salarial de género:** diferencia en la retribución recibida por las personas de uno u otro sexo.

- **Discriminación salarial:** parte de esa diferencia en la retribución recibida, que no se explica o justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo igual o equivalente y que únicamente puede explicarse en función del sexo de quien lo desempeña.

Por tanto, no toda desigualdad salarial entre mujeres y hombres conlleva, de por sí, automáticamente, una discriminación salarial, a la vez que es bastante improbable que la totalidad de la brecha salarial pueda ser explicada por factores personales (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc).

Estas definiciones ponen de manifiesto la importancia tanto de la no-discriminación, como de impulsar y posibilitar que todas las mujeres y los hombres trabajadores puedan alcanzar su máximo potencial en su lugar de trabajo.

Asimismo pone de manifiesto que no significa que todas las mujeres y hombres trabajadores, deban ser tratados de la misma manera, lo que supondría caer en el igualitarismo, lo que representa una grave injusticia.

IV. MEDIDAS A IMPLANTAR EN EL PLAN DE IGUALDAD.

A continuación, se detallan las medidas o actuaciones a poner en marcha, que se presentan clasificadas según ejes de intervención en los que se estructura el Plan de Igualdad y con los objetivos a los que pretenden dar respuesta.

Para cada una de las medidas se detallan los departamentos municipales responsables de su ejecución, y los indicadores para su seguimiento y evaluación, así como el periodo previsto para su puesta en marcha.

EJE1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

a) Objetivos específicos:

- Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.
- Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos y la vigilancia del principio de igualdad.
- Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección.
- Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional.

b) Medidas:

- Elaboración desde la Comisión de Igualdad de distintas propuestas para favorecer la entrada de personas del sexo infrarrepresentado y traslado de las mismas al comité de empresa y equipo de gobierno para su valoración, aprobación si procede y puesta en marcha.

Calendario: 1º semestre 2019.



- Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los Tribunales de Selección, que incorpore la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.
Calendario: 2º semestre 2019.
- Crear un registro de personas expertas y de personal municipal, con acreditada experiencia, titulación y conocimientos en técnicas de selección de personal y materias específicas, a efectos del nombramiento de los miembros de los Tribunales de Selección.
Calendario: 2º semestre 2019.
- Realizar informes de impacto de género en las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.
Calendario: durante la vigencia del plan.
- Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo.
Calendario: durante la vigencia del plan.
- Poner en marcha actuaciones para eliminar los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección (tales como la codificación de datos personales o la sustitución de las entrevistas por pruebas más objetivas).
Calendario: durante la vigencia del plan.
- Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos y de las bolsas de empleo, temas específicos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.
Calendario: durante la vigencia del plan.

c) Departamentos responsables:

- Comisión de Igualdad.
- Departamento de recursos humanos.

d) Indicadores:

- Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos municipales.
- Grado de utilidad de las actuaciones puestas en marcha para favorecer la entrada del sexo infrarrepresentado.
- Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de cada proceso selectivo.
- Grado de mejora en el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los tribunales de selección a raíz de la puesta en marcha del protocolo.
- Grado de mejora en el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los tribunales de selección a raíz de la puesta en marcha del registro.
- Porcentaje mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas.
- Porcentaje de pruebas selectivas en las que se han realizado informes de impacto de género respecto al total de pruebas.
- Porcentaje sobre el total y características de las pruebas selectivas en las que ha sido detectado un impacto negativo de género.
- Porcentaje y características de los procesos selectivos en los que han sido detectados requisitos, pruebas o baremos que pueden generar discriminación por razón de sexo.
- Porcentaje de procesos de selección en los que se han incluido en las bases la tipología de pruebas prácticas.
- Porcentaje de temarios de procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.

EJE 2. PROMOCIÓN Y REPRESENTACIÓN.

a) Objetivos específicos:

- Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos a través de la carrera profesional.
- Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad.
- Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva.

b) Medidas:

- Incluir en las bases de los concursos de promoción interna medidas de discriminación positiva, como optar por el sexo menos representado a igualdad de currículum profesional.
Calendario: durante la vigencia del plan.
- Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres como criterio a tener en cuenta en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad.
Calendario: durante la vigencia del plan.
- Poner en marcha actuaciones para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la representación institucional del Ayuntamiento en distintos órganos como consejo escolar, colectivos vecinales, etc.
Calendario: durante la vigencia del plan.
- Establecer el compromiso por parte de la representación sindical para posibilitar una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Comité de Empresa.
Calendario: durante la vigencia del plan.

c) Departamentos responsables:

- Comisión de igualdad.
- Departamento de recursos humanos.
- Equipo de gobierno.

d) Indicadores:

- Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos.
- Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos.
- Número de mujeres y hombres designados por el Ayuntamiento para su representación institucional.
- Número de mujeres y hombres en las candidaturas sindicales y en los diversos órganos de representación sindical.

EJE 3. FORMACIÓN.

a) Objetivos específicos:

- Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad.
- Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.
- Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador.

b) Medidas:

- Incorporar la realización de módulos de igualdad en todos los cursos del Plan de Formación.
Calendario: durante la vigencia del plan.
- Poner en marcha de manera periódica acciones formativas para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de toda la plantilla municipal.
Calendario: durante la vigencia del plan.
- Realizar acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.
Calendario: durante la vigencia del plan.



- Poner en marcha acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Calendario: durante la vigencia del plan.
 - Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación.
Calendario: durante la vigencia del plan.
 - Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidado de menores y/o personas dependientes.
Calendario: durante la vigencia del plan.
 - Incrementar las actividades formativas en la modalidad de teleformación.
Calendario: durante la vigencia del plan.
 - Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos...)
Calendario: durante la vigencia del plan.
 - Inclusión como criterio de valoración en la selección de personal docente el conocimiento especializado en igualdad y perspectiva de género.
Calendario: durante la vigencia del plan.
- c) Departamentos responsables:**
- Departamento de recursos humanos.
 - Comisión de igualdad.
- d) Indicadores:**
- Porcentaje de cursos del Plan de formación que incorporan un módulo transversal de igualdad.
 - Número de mujeres y hombres participantes en cada curso.
 - Número de acciones formativas realizadas sobre lenguaje no sexista, corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



- Número de mujeres y de hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Características de las actuaciones puestas en marcha para promocionar la participación del sexo menos representado.
- Número de mujeres y hombres que han solicitado plaza en el plan de formación tras reincorporarse de permisos y excedencias por cuidado de menores y/o personas dependientes. Porcentaje de los/as mismos/as al que se ha adjudicado plaza.
- Número de acciones formativas realizadas en formato de teleformación y porcentaje respecto al total de acciones formativas.
- Número de formadores y formadoras participantes en los distintos cursos de manera anual, así como porcentaje de procesos selectivos en los que se ha incorporado el criterio de valoración de conocimiento especializado en igualdad.
- Número de formadores y formadoras seleccionados/as teniendo en cuenta el criterio, conocimiento especializado en igualdad y perspectiva de género.

EJE 4. RETRIBUCIONES.

a) Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva.

b) Medidas:

- No se han detectado desigualdades en las retribuciones, no obstante se valorará la trayectoria profesional y niveles retributivos de las empleadas públicas, con el fin de asegurar su equiparación salarial al de los empleados públicos.
Calendario: durante la vigencia del plan.

c) Departamentos responsables.

- Departamento de recursos humanos.
- Comisión de igualdad.

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

a) Objetivos específicos:

- Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en la tareas domésticas.
- Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

b) Medidas:

- Aumentar la duración del permiso por paternidad a 6 semanas, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos e hijas desde su nacimiento y para avanzar en igualar los permisos de maternidad y paternidad en base al principio de corresponsabilidad.
Calendario: durante la vigencia del plan.

- Definir un procedimiento de respuesta a las propuestas de conciliación del personal recibidas a través del buzón de sugerencias.

Calendario: primer semestre de 2019.

- Estudiar la posibilidad de elaborar un plan de teletrabajo.

Calendario: segundo semestre de 2019.

- Desarrollar acciones y medidas que complementen la legislación vigente en la materia en lo referente a adaptación y distribución de la jornada de trabajo, permisos y licencias, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral familiar y personal, promoviendo que su disfrute se realice en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

Calendario: durante la vigencia del plan.

c) Departamentos responsables:

- Departamento de recursos humanos.
- Comisión de igualdad.

d) Indicadores:

- Números de permisos de paternidad solicitados.
- Número de mujeres y de hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Número de propuestas recibidas en materia de conciliación, número de propuestas a las que se ha dado respuesta y número y características de las medidas de conciliación puestas en marcha fruto de las propuestas recibidas.
- Número de puestos y de mujeres y hombres incluidos/as en el plan de teletrabajo y grado de satisfacción de los resultados obtenidos.
- Número y características de las nuevas medidas de conciliación puestas en marcha complementarias a la legislación vigente.
- Número de mujeres y hombres que hacen uso de cada nueva medida de conciliación.

EJE 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

a) Objetivos específicos:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.
- Reconocer y garantizar el derecho de trabajadoras y trabajadores a recibir dentro del entorno laboral un trato cortés, respetuoso y digno por parte de sus superiores y superiores, compañeros y compañeras.
- Prevenir, detectar, corregir y sancionar comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, que tengan como propósito o produzca el resultado de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

b) Medidas:

- Elaboración y difusión de un protocolo de actuación para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el

Ayuntamiento y difundirlo entre toda la plantilla.

Calendario: diciembre 2018.

- Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, adoptando las medidas necesarias para ello.

Calendario: durante la vigencia del plan.

- Información a la plantilla para que conozcan los derechos de las víctimas de violencia de género y los programas de ayudas de las distintas Administraciones Públicas.

Calendario: durante la vigencia del plan.

- Concienciar al conjunto de la plantilla sobre la lacra social que supone la violencia de género.

Calendario: durante la vigencia del plan.

- Creación de una Comisión de Prevención ante el Acoso con presencia de la corporación municipal y representación legal de la plantilla, cuya función será:

- Elaboración, implantación y difusión del protocolo de actuación al conjunto de la plantilla a través de distintos medios: información al comité de empresa, tableros de anuncios y a cada una de las personas trabajadoras entregando una copia del manual.

- Curso de formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo dirigido a los miembros de la comisión de acoso, que le permitan obtener los conocimientos necesarios para actuar correctamente en caso de producirse una denuncia.

Calendario: durante año 2019.

- Seguimiento e investigación de los casos denunciados.

Calendario: durante la vigencia del plan.

- Campañas de concienciación, en coordinación con el Instituto Andaluz de la Mujer, dirigidas al conjunto de la plantilla sobre la lacra social que supone la violencia de género.

Calendario: a partir de 2019, se realizará una campaña anual.

- Jornada informativa dirigida a la plantilla sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y los programas de ayudas de las distintas Administraciones Públicas.
Calendario: a partir de 2019, se realizará una jornada anual.
- Apoyo a las víctimas de violencia de género para determinar, por ejemplo, un horario y periodo de vacaciones que se ajusten a sus necesidades.
Calendario: durante la vigencia del plan.
- Celebración anual del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, como acto reivindicativo para expresar la necesidad de continuar dando visibilidad a los abusos y agresiones contra las mujeres para que no queden impunes.
Calendario: durante la vigencia del plan.

c) Departamentos responsables:

- Departamento de recursos humanos.
- Comisión de igualdad.
- Comisión de prevención ante el acoso.

d) Indicadores:

- Acta de constitución de la Comisión de Prevención ante el Acoso.
- Número de actas de las distintas reuniones que celebre la Comisión de Prevención ante el Acoso.
- Documento del Protocolo contra el Acoso y por Razón de Sexo.
- Difusión del protocolo entre la plantilla: acta de la reunión del comité de empresa, documentación gráfica de la difusión en los tabloneros de anuncios y recibí firmado por cada una de las personas trabajadoras que justifique la entrega de una copia del protocolo.

- Número de acciones formativas, especificando número de personas participantes desagregadas por sexo, contenido del curso y personas que lo imparten.
- Número de denuncias presentadas y tramitadas.
- Número de campañas de divulgación, especificando número de personas participantes desagregadas por sexo.
- Número de personas, desagregadas por sexo, que participan en las jornadas informativas sobre recursos y programas de ayudas a las víctimas de violencia de género de las distintas administraciones públicas.
- Número de personas víctimas de violencia de género que se acogen a las medidas de apoyo laboral.
- Documentación sobre la celebración anual del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

EJE 7. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

a) Objetivos específicos:

- Garantizar que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales tenga en cuenta la perspectiva de género.
- Mejorar el conocimiento de los riesgos laborales que están asociados al género con la finalidad de evaluar de forma más precisa los mismos e incidir en situaciones como la maternidad.

b) Medidas:

- Revisión de los protocolos y herramientas de gestión de la prevención vigentes a los efectos de integrar la perspectiva de género en las mismas si fuese necesario.
- Definición y difusión del protocolo de actuación para situaciones de embarazo y lactancia natural.

- Informes anuales de seguimiento de la siniestralidad en la empresa por géneros.

- c) Departamentos responsables:**
 - Departamento de recursos humanos.
 - Comisión de igualdad.

- d) Indicadores:**
 - Nuevos documentos tras la revisión de los protocolos y herramientas actuales de gestión de prevención de riesgos laborales.

 - Documento de protocolo de actuación para casos de riesgo del embarazo y la lactancia.

 - Difusión del protocolo para casos de riesgo de embarazo y lactancia: acta del comité de empresa, documentación gráfica de la difusión en los tabloneros de anuncios y recibí firmado por cada trabajadora que justifique la entrega de una copia del protocolo.

 - Número de mujeres que se han encontrado en situación de riesgo en el embarazo, indicando puesto y acciones posteriores.

 - Documentos anuales generados sobre los informes de siniestralidad por géneros.

EJE 8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

- a) Objetivos específicos:**
 - Las acciones de comunicación tanto internas como externas del Ayuntamiento deben realizarse desde un plano de igualdad de género, evitando estereotipos, utilizando un lenguaje neutro, sin contenido sexista.

- b) Medidas:**
 - Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla.
Calendario: diciembre 2018.

- Realización, implantación y difusión entre la plantilla de un Código de Buenas Prácticas en Comunicación, para fomentar el uso del lenguaje neutro tanto en las comunicaciones como en los documentos internos y externos del Ayuntamiento.
Calendario: diciembre 2018.
- Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación del consistorio.
Calendario: primer trimestre 2019.
- Suscripción a boletines elaborados por los organismos de las distintas Administraciones Públicas que fomentan la Igualdad de Oportunidades.
Calendario: primer trimestre 2019.

c) Departamentos responsables:

- Departamento de recursos humanos.
- Comisión de igualdad.

d) Indicadores:

- Documentos acreditados de la difusión del plan de igualdad a la plantilla a través del comité de empresa, tablones de anuncios y correos electrónicos corporativos (número de personas desagregadas por sexo).
- Documento acreditativo del Código de Buenas Prácticas en Comunicación, número de documentos analizados y corregidos y documento acreditado de la entrega del código a la plantilla (número de personas desagregadas por sexo).
- Número de inscripciones a boletines que fomenten la Igualdad de Oportunidades.

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Comisión de Igualdad se encargará de la elaboración, puesta en marcha, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tabernas. Para ello, se realizarán las siguientes actuaciones:

- Seguimiento: se hará continuamente para asegurar la buena realización del plan. Para ello, la Comisión de Igualdad se convocará cada tres meses.
- Evaluaciones intermedias: se harán ocasionalmente para medir el grado de implantación del plan y comprobar que se cumplan los objetivos, así como proponer cambios o mejoras. Estas evaluaciones se realizarán anualmente.
- Evaluación final: se realizará al final del Plan de Igualdad, es decir, en el año 2021 para estimar su impacto real y afrontar el II Plan de Igualdad de Oportunidades.

Por tanto, este modelo de evaluación establece tres dimensiones con tres niveles de análisis:

- Primer nivel o nivel micro, correspondiente a las acciones del plan.
- Nivel intermedio, correspondiente a los objetivos específicos por áreas.
- Nivel macro, a los objetivos generales del plan.

Para ello, durante toda la vigencia del plan se irán elaborando una ficha de evaluación para cada una de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad. Toda la información recogida en estas fichas, se analizará por parte de la comisión en un informe anual para ir determinando el grado de cumplimiento de los objetivos y el impacto de las medidas en las políticas y actividad del Ayuntamiento. A modo de ejemplo, a continuación se detalla un modelo de ficha por cada una de las acciones que el Ayuntamiento pondrá en marcha.

MODELO DE FICHA DE EVALUACIÓN

Área:

Denominación de la acción:

Fecha prevista de inicio y finalización (si la tuviera):

Descripción:

Objetivos que se pretenden cumplir:

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Personas responsables:

Personas destinatarias:

Número personas que han participado/beneficiarias, desagregadas por sexo y categoría profesional:

Medios necesarios para su desarrollo:

Mecanismos de difusión:

Comentarios:

ANEXO I: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE TABERNAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El AYUNTAMIENTO de TABERNAS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Municipal y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad el Ayuntamiento, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del Ayuntamiento acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica incluyendo la Igualdad en la negociación colectiva y a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento y, por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

José Díaz Ibáñez
ALCALDE DE TABERNAS

Tabernas, a 5 de noviembre de 2018

ANEXO II: GUÍA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA DEL AYUNTAMIENTO DE TABERNAS

I. INTRODUCCIÓN.

El AYUNTAMIENTO de TABERNAS en el marco de su I Plan de Igualdad de Oportunidades establece el objetivo de disponer de un instrumento de fácil uso y consulta que facilite la redacción y elaboración de documentos que incorporen la perspectiva de género, promoviendo con ello, el uso tanto del lenguaje como de imágenes no sexistas. Por ello, la Comisión de Igualdad ha elaborado esta Guía con la finalidad de proponer formas para la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento, ofertas de empleo, redacción de documentos, etc. evitando así la discriminación por razón de género y fomentando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Consistorio. El contenido de la presenta guía va dirigido a todo el personal del Ayuntamiento.

Se hace referencia al “Lenguaje Sexista” cuando la persona hablante emite mensajes que, debido a su forma (es decir, a las palabras escogidas o al modo de estructurarlas) o a su fondo, resulta discriminatorio por razón de sexo.

La eliminación del uso sexista del lenguaje es uno de los aspectos más importantes en la lucha por conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, ya que no sólo refleja la desigualdad entre ambos sexos, sino que contribuye a reforzar esa situación.

El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó en 1990, la Recomendación sobre eliminación del sexismo en el lenguaje. Recomienda a los gobiernos de los Estados miembros que fomenten el empleo de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre hombre y mujer y, con tal objeto, que adopten cualquier medida que consideren útil para ello:

- a) Incorporar iniciativas para promover un lenguaje no sexista.
- b) Promover en textos jurídicos, educativos y de la Administración Pública el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre sexos.
- c) Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de

comunicación.

En el ámbito nacional, esta recomendación se recoge en un primer momento en la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia para adecuar la denominación de los títulos oficiales en 1995 y posteriormente a través de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que en su artículo 14 establece las bases de un lenguaje inclusivo, con “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de relaciones sociales, culturales y artísticas”

Esta guía se ha realizado con la finalidad de servir de modelo y orientación para el personal del Ayuntamiento, ya que en ella se proponen diferentes alternativas y se explican los diversos recursos que posee la lengua española para conseguir un uso igualitario del idioma. Esperamos que sea un instrumento práctico y de interés que ayude a conseguir un lenguaje no sexista en nuestro trabajo diario.

II. OBJETIVOS.

Los objetivos que se pretenden conseguir con la utilización de esta guía son:

- Mostrar una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Tabernas.
- Promover el uso no sexista del lenguaje en el Ayuntamiento, de manera que toda la documentación que elabore el Consistorio utilice un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- Fomentar la ruptura de los roles y estereotipos sexistas.
- Sensibilizar al personal, vecindad, empresas colaboradoras, etc sobre la necesidad de conocer y utilizar el lenguaje no sexista.
- Capacitar a todo el equipo del Ayuntamiento en la detección de estereotipos a través del lenguaje.
- Visibilizar la presencia y participación de las mujeres en el Consistorio.
- Proponer nuevos modelos de comunicación oral y escrita.
- Diseñar propuestas prácticas y recomendaciones generales en la utilización del lenguaje.
- Aportar una herramienta útil y práctica para resolver las dudas en cuanto al uso correcto del lenguaje no sexista.

III. EJEMPLOS DE SEXISMO LINGÜÍSTICO.

Se muestran a continuación usos lingüísticos que invisibilizan y discriminan a las mujeres. En ocasiones son tan sutiles o están tan incorporados a nuestra práctica lingüística que no nos damos cuenta al usarlos.

1. Abuso del masculino.

Es el fenómeno más frecuente en el uso sexista de la lengua. En castellano, mientras el género femenino posee un valor único que sólo designa a mujeres, el masculino tiene un doble uso o valor:

- Específico, hace referencia al masculino.
- Genérico, engloba a ambos sexos.

Cuando utilizamos el masculino con valor genérico para hacer referencia a mujeres y a hombres estamos excluyendo e invisibilizando a las mujeres y mostramos al hombre como sujeto de los hechos que se narran. Debemos evitar su uso ya que, en muchas ocasiones, genera confusión y ambigüedad pues no queda claro cuándo se usa con valor masculino y cuándo con valor genérico.

Ejemplo: Contamos con la colaboración de *los trabajadores*.
Contamos con la colaboración de *la plantilla*.

2. Preferencia en el orden de presentación.

Consiste en anteponer por norma y sin justificación gramatical, el término masculino al femenino.

Ejemplo: *Trabajadores y trabajadoras*.
Trabajadoras y trabajadores.

3. Aposiciones redundantes.

Encontramos este uso discriminatorio cuando se destaca la condición sexuada de las mujeres por encima de otras cualidades que son pertinentes al asunto.

Ejemplo: La huelga fue secundada por *100 mujeres trabajadoras*.
La huelga fue secundada por *100 trabajadoras*.

4. Asimetría en el trato mujeres / hombres.

Se produce cuando:

- Las formas de tratamiento y cortesía presentan a la mujer en relación de dependencia respecto al hombre.

Ejemplo: Los solicitantes *Juan Martínez y su esposa*.

Los solicitantes *Juan Martínez y Ana Pérez*.

- Infantilizan a la mujer mediante diminutivos:

Ejemplo: Hombre y *chica*.

Hombre y *mujer*.

- En documentos administrativos que deben cumplimentar tanto mujeres como hombres, es bastante habitual que las fórmulas que aparecen en el tratamiento están solamente en masculino:

Ejemplo: Firma *del interesado*.

Firma *de la persona interesada*.

IV. PROPUESTAS PARA EVITAR UN LENGUAJE SEXISTA.

1. Desdoblamientos.

Cada vez son más frecuentes, aunque su uso no debe pausar el discurso o texto. Es conveniente alternar el uso de la forma femenina y masculina, para evitar comenzar siempre por esta última.

Ejemplo: *Los trabajadores* de la empresa.

Las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

2. Barras (/).

Son utilizadas en documentos administrativos. Conviene utilizar este recurso cuando no existan otras fórmulas más adecuadas.

Ejemplo: *Trabajadores/as*.



3. Arroba (@).

Es válida en el lenguaje escrito, pero no en el oral. Al igual que las barras, conviene utilizar este recurso cuando no existan otras fórmulas más adecuadas.

Ejemplo: *Técnic@s.*

4. Sustantivos genéricos y abstractos.

Ejemplos: *El director / la dirección.*

El gerente / la gerencia.

Los trabajadores / la plantilla.

Técnicos / las técnicas y técnicos o los técnicos y técnicas.

Las limpiadoras / el personal de limpieza.

Los clientes / la clientela.

5. Anteponer la palabra persona.

Ejemplo: *Los interesados deben enviar el curriculum.*

Las personas interesadas deben enviar el curriculum.

6. Uso de verbos impersonales.

Ejemplo: Para continuar el proceso, *el seleccionado* hará una prueba práctica.

Para continuar el proceso, *se hará* una prueba práctica.

7. Utilización de pronombres sin marca de género.

Ejemplo: *El que* salga el último que apague la luz.

Quién salga el último que paga la luz.

8. Profesiones, cargos de responsabilidad, etc. adecuando el género.

Ejemplos: *Gerente / gerenta.*

Ingeniero / ingeniera.

Administrativo / administrativa.



9. Omisión del determinante.

Ejemplo: Podrán optar al puesto *los solicitantes* con experiencia.
Podrán optar al puesto *solicitantes* con experiencia.

10. Utilizar las formas no personales del verbo, infinitivos o gerundios.

Ejemplo: Es necesario que *los solicitantes* tengan experiencia.
Es necesario *tener* experiencia.

11. Utilización del imperativo.

Ejemplo: *El candidato* debe enviar su C.V. a la dirección indicada.
Envíe su CV a la dirección indicada.

12. Utilización de la forma pasiva.

Ejemplo: *El candidato* debe enviar su C.V. a la dirección indicada.
El C.V. *debe ser enviado* a la dirección indicada.

V. DÓNDE HACER USO DE ESTAS RECOMENDACIONES.

Documentos internos del Ayuntamiento: informes anuales, memorias, planes, informes de gestión.

Comunicaciones: Internet, notas de prensa, medios propios, identidad corporativa y sus documentos, publicidad y marketing.

Publicaciones de uso interno: comunicados internos, anuncios, convocatorias, actas de reuniones, manuales técnicos, protocolos, nóminas, contratos.

Reclutamiento y selección: convocatorias para promoción interna, anuncios de contratación externa, contratos de trabajo, convenios, reglamentos.

Documentos externos: correos electrónicos, faxes y correspondencia en general.

VI. CONCLUSIONES.

Para evitar una redacción marcada sexualmente podemos utilizar los recursos que hemos descrito, pero hay que tener en cuenta que las alternativas propuestas no se pueden aplicar de forma sistemática. De cualquier forma, es la combinación de estos elementos la que tiene que proporcionar una versión óptima del texto. Por lo que podemos decir, que el lenguaje no es en sí sexista, sino el uso que se hace de él.

Hemos de ser conscientes que a diario en el Ayuntamiento se generan una gran cantidad de documentos y mensajes en los que es necesario aplicar las pautas recomendadas para la utilización de un lenguaje no sexista.

Es importante resaltar que aunque en un primer momento se identificaran dificultades, el uso de estos recursos facilitará la integración de un lenguaje no sexista en el Consistorio, consiguiendo generalizar su utilización.

Los beneficios serán claros: reconocer la contribución de ambos sexos en los éxitos conseguidos, animar a la participación de las trabajadoras y los trabajadores en los distintos proyectos e iniciativas y visibilizar nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres tanto entre la plantilla, como en la sociedad en general.

Junto con el uso de un lenguaje no sexista, se ha de manifestar expresamente la especial necesidad de cuidar también el uso de las imágenes no sexistas en los documentos, página web y materiales editables, ya que éstas también forman parte de la comunicación.

Ya para concluir, comentar que la elaboración de esta guía se ha llevado a cabo con la intención de que fuese práctica, fácil de usar y que ofreciese propuestas claras y concretas a las realidades lingüísticas que puedan surgir en el trabajo diario.

COMISIÓN DE IGUALDAD del Ayuntamiento de Tabernas

Tabernas, diciembre de 2018

ANEXO III: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DEL AYUNTAMIENTO DE TABERNAS

I. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales o viajes ligados al trabajo.

Tanto el departamento de recursos humanos como la representación legal de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

II. Declaración de principios.

La Corporación Municipal y la Representación Legal de la Plantilla se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito del Ayuntamiento.

Como primera concreción de esta iniciativa y, en el marco del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tabernas, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad –art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la

igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La Corporación Municipal y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

El equipo de gobierno llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

En consecuencia, la Corporación Municipal y la Representación Legal de la Plantilla se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación.

Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues las compañeras y compañeros también sufren las consecuencias de una ambiente laboral enrarecido.

I. Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual o dentro de la misma. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
2. 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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”.

“Artículo 9. Indemnidad frente a represalias”.

También 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”.

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

“Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

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

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos

protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se mencionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o trabajador.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la trabajadora o trabajador por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

IV. Sujeto pasivo y activo.

Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefas y jefes, compañeras y compañeros o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.

Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

V. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con el Ayuntamiento.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

VI. Política de información y divulgación.

El Ayuntamiento llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Corporación Municipal, en colaboración con la Representación Legal de la Plantilla, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal del Ayuntamiento promoviendo jornadas u otro tipo de eventos, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, el equipo de gobierno entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación del Ayuntamiento.

VII. La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Con fecha 3 de diciembre de 2018, se constituyó la Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión) a la que el Ayuntamiento deberá capacitar con formación específica en la materia.

La función de la Comisión es la de promover ante el departamento de recursos humanos, medidas concretas y efectivas con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión está formada por representantes del equipo de gobierno y de la representación legal de la plantilla y, toda la plantilla será informada sobre la constitución y funciones de la misma.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informaciones de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de recursos humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las sedes del Ayuntamiento, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al departamento de recursos humanos.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de recursos humanos las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, al departamento de recursos humanos del Ayuntamiento a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

VIII. Persona asesora con carácter confidencial.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.
- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogas o psicólogos, juristas, médicas y médicos, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- Reportar a la Comisión el informe preliminar.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al departamento de recursos humanos del Ayuntamiento, de las entrevistas a realizar con persona diferente de la acosada o acosado y presunta acosadora o acosador, así como de la necesidad de acceder a las distintas sedes del Consistorio.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la asesora o asesor, así como la Comisión, pondrán a disposición del departamento de recursos humanos del Consistorio toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

IX. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta o presunto agredida o agredido.

Se establecen dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

a) Procedimiento no formal.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona

integrante de la misma o a la representación legal de la plantilla. En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la presunta agresora o agresor y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por el departamento de recursos humanos del Ayuntamiento. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

b) Procedimiento formal. Las denuncias.

1. Inicio.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Corporación Municipal o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

2. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.); y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (art. 3), mediante escrito que dirigirá al departamento de recursos humanos del Ayuntamiento. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

3. Tramitación.

En el plazo de dos días laborables la persona asesora confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera

inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del departamento de recursos humanos del Ayuntamiento la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las personas interesadas, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleada o empleado del Ayuntamiento, o un representante sindical.

Si por parte de la agresora o agresor o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del departamento de recursos humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.

c) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

4. Finalización.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos al departamento de recursos humanos . Corresponde a éste, previo acuerdo con la representación legal de la plantilla, incoar la posible actuación disciplinaria.

5. Confidencialidad de la investigación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona denunciada, quien tendrá el beneficio de la presunción de inocencia, poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

6. Garantía de indemnidad frente a represalias.

El Ayuntamiento y la representación legal de la plantilla garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

7. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.

- d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con el Ayuntamiento no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becario en prácticas de la víctima.

8. Finalización.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento:

a) La sanción:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a la dirección y representación legal de la plantilla, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, el Ayuntamiento tomará las medidas oportunas para que la agresora o agresor y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado si fuese posible, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una

mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, el Ayuntamiento tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte del Ayuntamiento.

b) El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante podrá también solicitar el traslado de sede o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

COMISIÓN DE PREVENCIÓN ANTE EL ACOSO del Ayuntamiento de Tabernas

Tabernas, diciembre 2018