

**PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y
EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR
(2019-2023)**



1. Introducción
2. Comisión para la igualdad
3. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
4. Diagnóstico de la plantilla municipal
5. Plan de igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Almuñecar.
 1. Compromisos
 2. Ámbito de aplicación
 3. Ámbito temporal
 4. Objetivos Generales
 5. Metodología
 6. Áreas de trabajo
 7. Seguimiento y evaluación
 8. Medios para la puesta en marcha del Plan de Igualdad
6. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
7. Disposición adicional y final

1. INTRODUCCIÓN.

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, consagrando el art. 9.2 del texto constitucional la obligación por parte de los poderes públicos de garantizar que esa igualdad sea real y efectiva. No obstante, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en Diciembre de 1.979 y ratificada por España en 1.983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 01 de mayo de 1.999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el artículo 11 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acuerdo comunitario sobre Igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y



hombres. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de Igualdad de trato, la 2.002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las Sociedades Democráticas. En nuestro país, la Constitución Española recoge como derecho de los Españoles y Españolas la igualdad efectiva, reconociendo que todos y todas somos iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo; religión o circunstancias personales o sociales.

Por su parte, en nuestra Comunidad Autónoma y como consecuencia del desarrollo de este principio constitucional y europeo, el Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y, particularmente, siendo consciente de las diferencias culturales que producen desigualdades por razón de sexo, regula como principio relevante la igualdad efectiva del hombre y la mujer, promoviendo la plena incorporación de las mujeres a la vida social superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. En consecuencia desde la década de los 80 la Comunidad Autónoma de Andalucía identifica la igualdad entre hombres y mujeres como una prioridad en sus planteamientos políticos, realizando sucesivas actuaciones para favorecer el desarrollo de valores a favor de la igualdad de género. Estas actuaciones se han vertebrado a través de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de los diferentes Plantes para la Igualdad que el Gobierno Andaluz ha puesto en marcha durante este tiempo.

Los esfuerzos realizados han dado lugar a notables avances en el seno de nuestra sociedad, pero aún se siguen manifestando hechos y comportamientos que evidencian desigualdades personales, sociales, y profesionales entre hombres y mujeres. Por ello, es necesario continuar avanzando para impulsar y consolidar valores favorables a una relación igualitaria entre los géneros.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Y aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación que resulta necesaria una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

En este contexto se elabora y aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, partiendo del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial



atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

El doble objetivo que persigue la Ley de Igualdad, por un lado, eliminar las diversas formas de discriminación hacia la mujer y, por otro, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, se sitúa en el ámbito de la empresa dentro de la negociación colectiva, para que sean las partes las que acuerden su contenido.

De este modo se dota a la negociación colectiva de una función socialmente relevante en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que esta negociación está llamada a ser una vía de expansión y desarrollo del principio de igualdad.

La Ley de Igualdad, en su artículo 45.2, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el artículo 46 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 entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo", estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Séptima señala expresamente la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad éstas deberán adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; debiendo "elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que se aplicable, en los términos previstos en el mismo".

De este modo, finalizadas las sesiones de trabajo y negociación de la Comisión para la Igualdad, se presenta para su aprobación un conjunto de medidas dirigidas a las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Almuñécar con el firme propósito no sólo de alcanzar en el Ayuntamiento como empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sino de contribuir en nuestra ciudad a la desaparición de la discriminación por razón de sexo.

2. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD.

Con fecha 25 de Agosto de 2.015 se constituyó la Comisión para la Igualdad, teniendo por objetivo la elaboración de un Plan de Igualdad que introdujera la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Almuñécar.

La Comisión para la Igualdad está integrada, desde su constitución, por personas representantes de las distintas áreas municipales y 6 representantes sindicales del Comité de Empresa y de la Junta de Personal.

En dicha Comisión se fijó el compromiso del Ayuntamiento de Almuñécar en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres,



así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

La Comisión para la Igualdad tendrá por objeto la coordinación, supervisión y seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre las empleadas y empleados municipales y promover su efectividad.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria dos veces al año y con carácter extraordinario por petición dirigida a la Presidencia de, al menos cuatro miembros de la comisión y solicitada con una semana de antelación. rigiéndose por lo establecido en su Reglamento de funcionamiento.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en un plazo máximo de 5 días desde que se tiene conocimiento de la denuncia.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar.

Si alguna/o de los miembros que componen la comisión no pudiera asistir a cualquier convocatoria, designará a una persona de su organización para que le sustituya, la cual adquirirá idénticas responsabilidades.

Obligatoriamente se tratarán en el orden del día los puntos solicitados por las secciones sindicales, siempre y cuando se tenga conocimiento de ello en tiempo y forma antes de la convocatoria o con carácter excepcional si son admitidos antes del inicio de la sesión.

3. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR

PREÁMBULO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el cual establece que sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional 7ª, recoge la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito



laboral y, con esta finalidad, de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45.2 indica que en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que “constituye el objeto de esta ley hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad mas democrática, más justa, mas solidaria”, siendo de aplicación esta normativa a las entidades que integran la Administración Local.

ARTICULO 1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará integrada por doce representantes.

Por parte de la Corporación estará compuesta por quienes tengan las siguientes responsabilidades:

- Concejal/a de Recursos Humanos.
- Concejal/a de Igualdad.
- Concejal/a de Empleo.
- Informadora del Centro de la Mujer.
- Oficial Mayor.
- Administrativo/a del Área de Personal.

Por parte de la representación sindical, participarán: seis representantes sindicales, tres a designar por el Comité de Empresa y otros tres a designar por la Junta de Personal.

ARTICULO 2. DESIGNACIÓN DE LAS/LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Deberá propiciarse una composición equilibrada de mujeres y hombres en el seno de la Comisión de Igualdad.

La designación, revocación y sustitución de representantes de cada una de las partes, será libre y no sometida a más requisito que la notificación a tal efecto a la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Almuñécar.

No podrán ser integrantes de la Comisión de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación. Tampoco podrán serlo las empleadas o empleados que hayan sido objeto de sanción o expediente por estos motivos.

ARTICULO 3. CARGOS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD



La Presidencia de la Comisión de Igualdad la ostentará el/la Concejal/a de Personal en nombre propio o en quien delegue.

La Vicepresidencia de la Comisión recaerá en la persona elegida, entre las/los representantes sindicales del Comité de Empresa y de la Junta de Personal.

Existirá igualmente una Vicepresidencia Técnica, cuya representación recaerá en la Informadora del Centro de la Mujer.

Las funciones de Secretaría recaerán en la Oficial Mayor.

ARTICULO 4. CONVOCATORIA DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al año.

Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, cuatro miembros de la Comisión y solicitada con una semana de antelación.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en un plazo máximo de 5 días desde que se tiene conocimiento de la denuncia.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar.

Si alguna/o de las/los miembros que componen la Comisión no pudiera asistir a cualquier convocatoria, designará a una persona de su organización para que le sustituya, la cual adquirirá idénticas responsabilidades.

Obligatoriamente se tratarán en el orden del día los puntos solicitados por las secciones sindicales, siempre y cuando se tenga conocimiento de ello en tiempo y forma antes de la convocatoria o con carácter excepcional si son admitidos antes del inicio de la sesión.

ARTICULO 5.- DESARROLLO DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

De las reuniones celebradas, la Secretaría levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar los acuerdos adoptados y, en su caso, las posiciones de las partes, remitiéndose a todas las personas que integran la Comisión, para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre. La Presidencia dirigirá las sesiones y ordenará los debates, buscando el consenso entre las partes. Si éste no fuera posible, se procederá a la votación, adoptándose los acuerdos por mayoría simple de las/los miembros presentes que tengan derecho a voto. En caso de empate, la Presidencia tendrá voto de calidad.

Las/los miembros de la Comisión de Igualdad, así como cualquier otra persona a la que técnicamente se le requiera en una reunión, quien tendrá voz pero no voto, respetarán la



confidencialidad de los asuntos tratados en la misma, así como de la documentación y datos que se aporten por las partes.

La Comisión de Igualdad podrá determinar comisiones de seguimiento y/o de trabajo, manteniendo los criterios del articulado de este reglamento.

ARTICULO 6.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Son funciones de la Comisión de Igualdad asumir y ejercer aquellas competencias que le han sido encomendadas a fin de fomentar la igualdad de género en todas las dependencias municipales, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo, en el ámbito laboral

En su consecuencia, la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Almuñécar:

- Realizará el seguimiento de la aplicación sobre las medidas de igualdad prevista en el Plan de Igualdad, pudiendo recabar información a cada una de las partes, así como a las unidades municipales implicadas en el Plan.
- Elaborará y aprobará el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad, elevándolo a la Comisión Paritaria para su información.
- Realizará un calendario de actuación para ejecutar las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Evaluará cada una de las medidas previstas en el plan de igualdad con el objetivo de corregir los desequilibrios de igualdad existentes.
- Atenderá cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por un/a empleado/a municipal.
- Elaborará el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo para su aprobación por la Comisión Paritaria, debiendo cumplir las funciones previstas en el mismo.
- Controlará, vigilará y elevará, en su caso, propuestas de modificación de las conductas discriminatorias para la corrección de las mismas.
- Realizará propuestas de corrección cuando se detecte alguna situación de desigualdad, dirigiéndolos a las unidades municipales correspondientes para que se aplique el principio de igualdad.
- Podrá evaluar anualmente el funcionamiento del Plan, previa solicitud de la información necesaria a las unidades municipales implicadas en el mismo, la cual podrá ser elevada a la Comisión Paritaria.

ARTICULO 7. ADAPTACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Igualdad y mediante el acuerdo unánime de las mismas.

4. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indica que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad es



preciso, "realizar un informe de situación", es decir, un diagnóstico de la plantilla que servirá para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

En el Ayuntamiento de Almuñécar, la Comisión para la Igualdad decidió analizar la información de un año completo, tomando como referencia el año 2019, y, además, acordó utilizar como punto de partida las recomendaciones de análisis de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, incluidas en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tal y como indica dicho Manual, se trata de estudiar desde una perspectiva de género, las características de la empresa: Ayuntamiento de Almuñécar y su estructura organizativa, las características de la plantilla, el acceso y el desarrollo de la carrera profesional, la formación, promoción, las condiciones de trabajo y las remuneraciones, entre otros. No obstante, fue necesario adaptar las recomendaciones de este Manual a la realidad de la plantilla de este Ayuntamiento y de la función pública, a través de diversas reuniones y conversaciones entre el Departamento de Personal, Servicios Sociales, Secretaría y los distintos Representantes Sindicales.

Se decidió realizar grandes actuaciones:

- Obtención de información sobre aspectos cuantitativos del Ayuntamiento, la representación sindical y la plantilla.
- Obtención de información sobre aspectos cualitativos en relación con las actuaciones del Ayuntamiento en distintas materias de gestión interna (cultura de la organización, formación, promoción, conciliación, etc.).

Dado que la plantilla del Ayuntamiento de Almuñécar cuenta con más de 250 trabajadores, los distintos perfiles profesionales y la organización por áreas que ha sufrido distintos cambios; los trabajos de análisis de datos y formulación de conclusiones pueden durar varios meses para llevar a cabo la implantación de los mismos, por lo que el Plan de Igualdad es un documento vivo en su aplicación.

Los ámbitos temáticos definidos en dicho informe son:

- I. Plantilla, Relación de Puestos de Trabajo, Acceso y Promoción: colectivos masculinizados y feminizados.
 1. Distribución de la plantilla por sexo.
 2. Distribución de la plantilla por colectivos de actividad, grupos profesionales, puestos de trabajo y áreas de gestión.
 3. Distribución de la plantilla por relaciones jurídicas. Fijeza y temporalidad en el empleo.
- II. Retribuciones
- III. Formación.
- IV. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
 1. Movimientos de personal: Altas.
 2. Movimientos de personal: Bajas (definitivas y temporales)
- V. Información sobre Acoso Sexual y Riesgo Laboral.



- VI. Cultura de la Organización: Comunicación, Sensibilización y Participación.

La Comisión para la Igualdad ha formulado a continuación, los objetivos específicos de cada una de las áreas de trabajo y las acciones concretas para conseguirlos, que son las que finalmente han determinado el Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Almuñécar.

5. PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR.

5.1 Compromisos.

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión para la Igualdad creada por el Ayuntamiento de Almuñécar para elevarlo a la aprobación del órgano competente, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo; teniendo como compromiso garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Almuñécar y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, el Ayuntamiento se compromete, en el ámbito de sus competencias, a poner en marcha las medidas y acciones acordadas en este Plan de Igualdad y asumen como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, y la Ley 12/2007, de 26 noviembre, para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.

5.2 Ámbito de aplicación.

Los acuerdos contenidos en el Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Almuñécar; debiendo dar traslado a las empresas contratadas por el Ayuntamiento de Almuñécar, a los efectos de su conocimiento y aplicación si procede.

5.3 Ámbito temporal.

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde su aprobación por el órgano competente hasta el 31 de diciembre de 2023, debiendo establecerse, por parte de la Comisión de Igualdad, un calendario de actuaciones anuales con su correspondiente seguimiento y evaluación de ejecución de las mismas.

5.4 Objetivos Generales.

- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Almuñécar, en todos los grupos profesionales.



- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse dentro del seno del Ayuntamiento.
- Establecer acciones específicas para la selección y promoción de mujeres y hombres en plazas y puestos en los que están subrepresentados.
- Informar de manera específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato, oportunidades, corresponsabilidad y violencia de género.
- Conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos y excedencias legales existentes y de las mejoras establecidas en el Ayuntamiento de Almuñécar y las que se puedan establecer en este Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de actuación del Ayuntamiento.
- Promover medidas que corrijan las causas que ocasionan la discriminación indirecta en las retribuciones de las empleadas y empleados municipales.
- Integrar, en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

5.5 Metodología.

Es necesaria la utilización de una metodología de carácter colectivo-integral, ya que el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almuñécar pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla municipal.

Las medidas acordadas tendrán que aplicarse de manera transversal, puesto que han de implicar a todas las áreas de gestión de la organización municipal.

El Plan de Igualdad será dinámico y de desarrollo progresivo, pudiendo estar sometido a cambios constantes en función de los resultados obtenidos y de las necesidades que pudieran presentarse, por ello otra de las características será su flexibilidad, debiendo adaptarse a las diferentes situaciones que se produzcan como resultado de la puesta en marcha de las acciones acordadas.

El objetivo final, que es acabar con las posibles discriminaciones y lograr una igualdad real, se conseguirá por el cumplimiento de objetivos sistemáticos, desarrollados temporalmente hasta conseguir la igualdad efectiva entre las empleadas y los empleados municipales.



5.6 Áreas de trabajo

Para poder alcanzar los objetivos previstos hemos considerado oportuno trabajar sobre las siguientes áreas dentro de la organización del Ayuntamiento:

5.6.1 ÁREA DE TRABAJO I: ACCESO, FORMACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

5.6.1.1 Plantilla y Relación de puestos de Trabajo

OBJETIVOS

REVISAR LA DENOMINACIÓN DE LAS PLAZAS DE LA PLANTILLA Y DE LOS PUESTOS UTILIZANDO UN LENGUAJE NO SEXISTA.

ACCIONES

1. Empleo de un lenguaje no sexista en la denominación de las plazas y los puestos de trabajo de la plantilla municipal y en los requisitos y titulaciones necesarias.
2. Uso de formas no sexista en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas.

5.6.1.2 Acceso.

OBJETIVOS

UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y LAS PRUEBAS SELECTIVAS

ACCIONES

- * Con la aprobación de la oferta de empleo, en la que se relacionan las plazas, titulación requerida y forma de acceso al Ayuntamiento de Almuñécar, se acompañará un estudio de género de la misma.
- * En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista o estereotipado del lenguaje.
- * Las bases serán informadas por la Comisión de Igualdad revisando el lenguaje utilizado y proponiendo medidas de acción positiva en las mismas, si procede.
- * Todos los temarios sobre los que se desarrollan las pruebas selectivas deberán contener uno o dos temas, según el grupo de la plaza objeto de la convocatoria, relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.
- * Al finalizar los procesos selectivos, se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas para su estimación en futuros procesos.

OBJETIVOS



EVITAR LA MASCULINIZACIÓN Y FEMINIZACIÓN DE PLAZAS Y PUESTOS.

ACCIONES

*En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento se incluirá un párrafo que señale si existe infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos, incluyendo el objetivo del Plan de Igualdad de evitar esta situación.

* Dar mayor publicidad, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, de las convocatorias de plazas de Policía Local y Bomberos, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres.

* Revisión de puntuaciones, baremos y marcas en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación.

OBJETIVOS

FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN

ACCIONES

En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tenderá al Criterio de paridad entre ambos sexos.

OBJETIVOS

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE ACCESO.

ACCIONES

Con carácter previo a la celebración del primer ejercicio se reunirá al Tribunal y/o Comisión de Valoración con algún miembro de la Comisión de Igualdad al efecto de celebrar una sesión específica en formación de género.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

5.6.1.3 Formación.

OBJETIVOS.

FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN PROCESOS FORMATIVOS Y FAVORECER SU DESARROLLO PROFESIONAL.

ACCIONES.

*Elaboración de un estudio de las necesidades formativas de las mujeres en el Ayuntamiento de Almuñécar.

* Incluir en el Plan de Formación la introducción de cuotas de participación femenina o masculina de hasta el 40 % en cursos de formación voluntaria en aquellos puestos o sectores en que exista subrepresentación masculina o femenina.



*Valoración como mérito de la formación en materia de igualdad de género, tanto en los procesos de promoción interna como en los de provisión de puestos.

OBJETIVOS.

INTRODUCIR MECANISMOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR CON LA FORMACIÓN

ACCIONES.

* Ampliación de los cursos de formación on-line en el Plan de Formación.

* Acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación al personal municipal que se incorpora al puesto de trabajo después de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

* Envío de información periódica, a través de correo electrónico o cualquier otro medio, de la convocatoria de los cursos de formación municipales para el personal que se encuentra de permiso o excedencia relacionado con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

OBJETIVOS.

INCLUIR CURSOS SOBRE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO

ACCIONES.

*Inclusión en el Plan de Formación Municipal, de cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de lenguaje no sexista, con carácter de reciclaje, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones.

* Inclusión en el Plan de Formación Municipal de cursos específicos sobre: Corresponsabilidad doméstica y familiar, Coeducación, Salud y Género, con carácter voluntario, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones.

* Utilización de lenguaje no sexista en todos los cursos que se oferten.

5.6.1.4 Promoción Profesional y Retribuciones.

OBJETIVOS.

GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN

ACCIONES.

*Realización por la Comisión de Igualdad de un estudio comparado de los factores que inciden en la carrera profesional de las empleadas y empleados municipales con el fin de adoptar medidas efectivas para evitar las desigualdades detectadas.

*Efectuar un estudio para la revisión del valor real de la antigüedad en los procesos de promoción y provisión para evitar la discriminación indirecta sobre las mujeres.



* Valoración, en todos los casos (para la subida de nivel y la valoración de méritos de los concursos), de los cursos en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de cursos de formación (ya sean impartidos o recibidos).

OBJETIVOS.

EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS GRUPOS Y NIVELES

ACCIONES.

*Elaboración de procesos de promoción interna basados en los principios de mérito y capacidad, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

*Fomento de la participación, a través del Portal Corporativo, de los empleados y empleadas municipales en las convocatorias de promoción para las plazas y puestos en los que se encuentre subrepresentado su sexo.

OBJETIVOS.

CORREGIR LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS ENTRE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS MUNICIPALES

ACCIONES.

Realización de un análisis comparativo de retribuciones por sexo, teniendo en cuenta todos los componentes variables que percibe el personal municipal.

OBJETIVOS.

FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS

ACCIONES.

* En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para la promoción interna y los procesos de provisión de puestos se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.

5.6.2 ÁREA DE TRABAJO II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

5.6.2.1 Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

OBJETIVOS

PROPICIAR EL USO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES

ACCIONES.

* Difusión, entre toda la plantilla, de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas en el Acuerdo y Convenio vigente.



* Difusión de los datos estadísticos anuales, desagregados por sexo, sobre la utilización de las medidas de conciliación.

OBJETIVOS

CONCIENCIAR A LA PLANTILLA SOBRE LA IMPORTANCIA DE COMPARTIR LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y DOMÉSTICA

ACCIONES.

*Difusión y sensibilización, a través del Portal Corporativo, sobre el valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar, dirigida especialmente a los empleados municipales.

* Dar publicidad a la posibilidad de conceder el permiso de maternidad y lactancia a los hombres cuando el otro progenitor no trabaje.

5.6.2.2 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

OBJETIVOS

DESARROLLAR E IMPULSAR LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL AYUNTAMIENTO.

ACCIONES.

* Desarrollo de campañas de sensibilización, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, dirigidas a la plantilla municipal, al personal de los organismos autónomos y de sociedades municipales, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

*. Elaboración de códigos de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

*. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a corregir comportamientos y actitudes sexistas susceptibles de generar un ambiente proclive a las situaciones de acoso.

OBJETIVOS

ELABORAR, APROBAR Y DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIONES.

* Elaboración y aprobación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

* Desarrollo de un sistema de recogida y gestión confidencial de datos que permita valorar la incidencia y carácter de los supuestos de acoso en la plantilla.



* Difusión sobre el procedimiento a seguir y funcionamiento del protocolo en el caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5.6.2.3 Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo.

OBJETIVOS

INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SALUD LABORAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ACCIONES.

* Desarrollo de un sistema de recogida de datos que permita valorar de forma desagregada por sexo todos los aspectos relativos a la prevención y salud laboral, en el ámbito municipal.

* Estudio específico (a través de encuestas) sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, la doble jornada y la dedicación al cuidado de otras personas, para conocer su incidencia sobre la salud del personal municipal.

* Realización y aprobación de un Protocolo sobre las condiciones de trabajo de la mujer embarazada.

* Información en la revisión médica de empresa, sobre la necesidad de realizar exámenes preventivos específicos en las mujeres y los hombres.

5.6.3 ÁREA DE TRABAJO III: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN: COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN.

5.6.3.1. Sistema Estadístico.

OBJETIVOS

MEJORAR LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DESAGREGÁNDOLA POR SEXO.

ACCIONES.

* Inclusión sistemática de la variable de sexo en las memorias, estadísticas, encuestas, estudios o cualquier soporte de recogida de datos, en todas las áreas del Ayuntamiento.

* Introducción de nuevos indicadores que permitan conocer los roles, valores, condiciones, situaciones, necesidades y aspiraciones profesionales de hombres y mujeres de la plantilla municipal.

* Introducción de indicadores que permitan conocer variables cuya concurrencia genera situaciones de discriminación.

OBJETIVOS



INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA WEB MUNICIPAL.

ACCIONES.

* Apertura de un apartado específico de "Políticas de Igualdad". En el que al menos aparezcan:

- Plan de Igualdad de la Ciudad.
- Plan de Igualdad de las empleadas y empleados municipales
- Información orientada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Enlaces con organismos de igualdad.

* Utilización de la perspectiva de género en el diseño y contenido, de la página Web municipal. Con especial atención al uso de un lenguaje y de unas imágenes no sexistas.

OBJETIVOS

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PORTAL CORPORATIVO

ACCIONES.

1. Creación de un apartado específico sobre "Políticas de Igualdad", en el Portal Corporativo, en el que al menos se incluya:

* El proceso de elaboración y aprobación del Plan de Igualdad (constitución de la Comisión, curso de formación, informe de diagnóstico sobre la plantilla, negociación y aprobación del Plan).

* Seguimiento y evaluación del Plan.

* Enlaces con organismos de igualdad y con otras administraciones públicas que tengan elaborados planes de empresa.

2. Revisión del contenido del Portal Corporativo para introducir la perspectiva de género en su diseño y contenido. Con especial atención al uso de un lenguaje y de unas imágenes no sexistas.

OBJETIVOS

UTILIZAR UN LENGUAJE Y MENSAJES NO SEXISTAS NI DISCRIMINATORIOS

ACCIONES.

* Difusión, a través del Portal Corporativo, de un manual de estilo administrativo sobre el uso no sexista del lenguaje.

* Promover la incorporación de programas informáticos para la corrección del lenguaje sexista en los textos administrativos.



* Revisión de todos los documentos administrativos, solicitudes, impresos y formularios utilizados por el personal municipal y por la ciudadanía para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista.

* Uso de un lenguaje y de imágenes no sexistas ni discriminatorias en todos los medios de comunicación municipales (publicaciones, folletos, campañas divulgativas, etc.)

OBJETIVOS

INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

ACCIONES.

* Envío de información periódica, a la representación sindical, de las actualizaciones de la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades, acciones positivas y mecanismos legales de tutela de los principios de igualdad y no discriminación.

OBJETIVOS

SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA MUNICIPAL A TRAVÉS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

ACCIONES.

* Difusión del Plan de Igualdad, una vez aprobado, e información continuada de las acciones que se vayan desarrollando y de los resultados obtenidos, a través de los distintos medios de comunicación interna (Portal Corporativo, correos electrónicos, etc.)

* Creación de un "Buzón de Igualdad" dentro del apartado de "Políticas de Igualdad", del Portal Corporativo, donde se recojan sugerencias, iniciativas, dudas o quejas en relación al Plan de Igualdad de los empleados y empleadas municipales.

* Realización de campañas de información general en materia de igualdad dirigidas a los empleados y empleadas municipales.

* Elaboración de campañas de sensibilización específicas para la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas para toda la plantilla municipal.

* Difusión de las valoraciones, informes o estudios que pudieran elaborarse por la Comisión para la Igualdad, en materia de igualdad y comunicación e imagen bajo la perspectiva de género.

OBJETIVOS

SENSIBILIZAR A LA ESTRUCTURA MUNICIPAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

ACCIONES.



* Formación básica, con carácter de reciclaje, sobre temas de igualdad y género a las áreas municipales.

* Difusión del contenido del Plan de Igualdad a todas las áreas municipales para una mejor coordinación y colaboración en la ejecución de las acciones aprobadas.

5.8. Seguimiento y evaluación.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tendrán como objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y analizar el cumplimiento final de los objetivos previstos. Su planteamiento ha de tener en cuenta los efectos de la intervención en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las relaciones de género.

Para ello, la Comisión para la Igualdad tendrá que definir un proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan. Así pues, tendrá que determinar qué indicadores y herramientas de recogida de información se van a utilizar para que faciliten información desagregada por sexo sobre los resultados del Plan y el impacto en relación a la reducción de las desigualdades de acceso y desarrollo profesional. Igualmente tendrá que precisar los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto a corto como a medio y largo plazo.

La evaluación tendrá los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones, si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- La evaluación podrá estructurarse en tres ejes:

- Evaluación de resultados, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.

- Evaluación del proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas y los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

- Evaluación de impacto, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura del Ayuntamiento y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.



5.9 Medios para la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en el presente Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Almuñécar utilizará el personal y los medios propios disponibles, con el fin de que no se genere coste alguno.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

I . INTRODUCCIÓN

Justificación.

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad el derecho a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. En virtud de esos derechos el Ayuntamiento de Almuñécar, declara que el acoso sexual y acoso por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hacen expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Queda, por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones establecidas en la normativa vigente. Cualquier persona que preste servicios en este Ayuntamiento, y en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente de su carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma, se comprometen a prevenir, la problemática del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Almuñécar y las y los representantes de las organizaciones sindicales se comprometen a prevenir y sancionar, en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con las debidas garantías tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Protocolo que tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que el Ayuntamiento despliega para evitar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Antecedentes normativos.

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (Art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (Art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1).



El artículo 35.1 CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social" y el artículo 10.1 CE impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración Local tipifica como falta muy grave "toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral" (art. 95.2. b).

Ante todo este conjunto de mandatos legales, dirigidos a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las empleadas y empleados públicos, el Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Almuñécar ha promovido la elaboración del presente protocolo en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Almuñécar, que ha sido elaborado y negociado en la Comisión para la Igualdad.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Almuñécar debiendo respetar la dignidad de las personas así como evitar conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.



Las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento, empresas colaboradoras, sociedades y patronatos dependientes del Ayuntamiento de Almuñécar, serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación, cuando se produzca una acción de acoso entre empleados públicos y/o personal de la empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial.

La estructura competente en materia de personal municipal y la representación de los trabajadores y trabajadoras deben proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo lo requieran, así como las formas de resolver las denuncias en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

ARTÍCULO 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

El Ayuntamiento y la representación sindical han acordado los principios básicos que han de regir este Protocolo.

El compromiso de ambas partes de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, no tolerar el acoso sexual ni por razón de sexo, crear, mantener y proteger con los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el Ayuntamiento.

Especialmente, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Sobre la base de dicho compromiso se ha considerado oportuno regular la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales dado que dichos comportamientos pueden afectar a derechos constitucionales. Para ello dispone:

- a) Todo el personal del Ayuntamiento de Almuñécar debe respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- b) Los 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.
- c) 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 los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.
- d) Estricta confidencialidad y debido respeto de las denuncias, hechos e investigaciones de cualquier actuación en la materia.



ARTÍCULO 3.- EJERCICIO DEL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL.

Cualquier persona que, comprendida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, considere que ha sido objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito del Ayuntamiento de Almuñécar, tiene derecho a presentar comunicación o denuncia, de acuerdo con el presente Protocolo, sin que ello vaya en detrimento del ejercicio paralelo o posterior de las acciones penales, civiles y/o administrativas a las que tenga derecho y ejercer libremente.

ARTÍCULO 4.- OBJETIVOS

a) Objetivo General: El procedimiento previsto en el presente Protocolo tiene como objetivo general prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Almuñécar y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

b) Objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes. La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

ARTÍCULO 5.- DEFINICIONES

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, tanto la Directiva 2006/54/CE como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, consideran que el acoso sexual y acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias.

En ambos casos se trata de un comportamiento que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. La distinción entre uno y otro estriba en que, en el primero, el comportamiento tiene una naturaleza sexual y, en el segundo, el comportamiento se lleva a cabo en función del sexo de una persona.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 7 los define como:

- 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. Se distinguen dos tipos



básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje; Chantaje sexual y Acoso sexual ambiental.

- Chantaje sexual (quid pro quo). 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 la empresa.
- 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. 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.
- Indemnidad frente a represalias: También estará prohibido 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 por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.
- Delito de acoso sexual: El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

"1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.



3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo."

- Asesoría Confidencial; Asiste e informa a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en el presente protocolo. "Asesor o Asesora Confidencial" es la persona que tramitará directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Su identidad y la forma en que se podrá contactar con la Asesoría se dará conocer a todo el personal municipal.
- Comité de Asesoramiento; Órgano que realizará todas aquellas actuaciones que considere necesarias para la averiguación y determinación de la posible situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Informe de Valoración; informe por escrito elaborado por la Asesoría Confidencial.
- Informe/Conclusiones; Documento de valoración, elaborado por el Comité de Asesoramiento que incluirá;
- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas tanto por la Asesoría Confidencial como por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

ARTÍCULO 6.- COMPROMISOS.

El Ayuntamiento de Almuñécar debe prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de conformidad con lo establecido para las Administraciones Públicas, en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado en este artículo y para asegurar que todas las empleadas y empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se establece que:

El Ayuntamiento deberá;

a) Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno. Esta declaración debe llegar a todas las personas que trabajen dentro de su ámbito de dirección y/o organización.

b) Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.



c) Comprometerse a denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

d) Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los citados compromisos han de articularse indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave (artículo 95.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.). Es por ello que se establece que esta política se aplicará a todas las personas recogidas en el ámbito de aplicación del protocolo, independientemente del nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con el Ayuntamiento. Para hacer efectivo este compromiso de actuación, el Ayuntamiento se dotará de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudiera ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, para que en el caso de que ocurran tales supuestos, poder evaluarlos y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

Estos compromisos serán de obligado cumplimiento en toda la estructura orgánica municipal. La representación sindical, en aplicación de esta política, también desarrollará un importante papel en la prevención, denuncia de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de las empleadas y empleados públicos que expresamente lo soliciten.

La Comisión para la Igualdad tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo, y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en los procedimientos que nos ocupan. En todo caso, los y las representantes de las organizaciones sindicales, tendrán el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

En cualquier caso, todas las personas trabajadoras contribuirán a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas trabajadoras, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

ARTÍCULO 7.-INFORMACIÓN, DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

El Ayuntamiento, en colaboración con la representación sindical, se comprometen a fomentar el respeto entre todo el personal de de la entidad, promoviendo las siguientes actuaciones:



- Declaración oficial de principios en la que se señale el compromiso con la prevención y erradicación del acoso y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras.
- Difusión del Protocolo de forma que sea conocido por el personal municipal y organismos autónomos del Ayuntamiento de Almuñécar.
- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la Web donde podrán descargarlo.
- Manuales de Acogida.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación general sobre el contenido del protocolo para las empleadas y empleados públicos en general.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento.

III . DISPOSICIONES ESPECÍFICAS APLICABLES A LAS RECLAMACIONES O DENUNCIAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Sección 1. DISPOSICIONES

ARTÍCULO 8.- CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS.

La tramitación del procedimiento de actuación ante las reclamaciones o denuncias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo debe ser lo más ágil y eficaz posible, y que proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; igualdad de trato entre mujeres y hombres, procurándose la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud.

Deben tenerse en cuenta los siguientes criterios de actuación:

- Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre el Ayuntamiento dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.



- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.

En cualquier fase del protocolo se **garantizará**:

- Un tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente. Desde que se formule la denuncia, por quien se designe se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona presuntamente acosada, como de la persona presuntamente acosadora, preservando su identidad.
- La protección de los derechos de la persona denunciante a su integridad física y moral, el derecho de la persona denunciada a la presunción de inocencia y los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad.
- Debido respeto, tanto al denunciante, quien en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Diligencia y celeridad: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser resuelto en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.
- La sanción que pudiera corresponder a las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

ARTÍCULO 9.- CONFIDENCIALIDAD.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente. Desde que se formule la denuncia, por quien se designe, se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona presuntamente acosada, como de la persona presuntamente acosadora, preservando su identidad.

ARTÍCULO 10.-MEDIDAS CAUTELARES.

Una vez iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo, siempre que las circunstancias lo aconsejen por existir indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité de Asesoramiento



propondrá al área de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares oportunas en función de la gravedad del daño que pueda infligirse a la víctima y a la debida protección de los derechos de ésta.

Las medidas cautelares pueden incluir un cambio de puesto de trabajo, alejamiento del denunciante y denunciado/a, reordenación del tiempo de trabajo etc...

Estas medidas se adoptarán en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente, serán proporcionadas a las circunstancias del caso y en ningún caso supondrán para la persona denunciante o persona denunciada un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

Sección.- 2 ASESORES Y ÓRGANOS.

ARTÍCULO 11.- ASESORÍA CONFIDENCIAL.

El Asesor o Asesora Confidencial es la persona que tramitará directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y por tanto, la persona encargada de tramitar las citadas quejas y/o denuncias en el Ayuntamiento de Almuñécar, realizando un Informe de Valoración que remitirá al Comité de Asesoramiento.

Asistirá e informará a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en este protocolo.

Su identidad y la forma en que podrá contactar con la Asesoría Confidencial se dará a conocer a todo el personal del Ayuntamiento de Almuñécar a través de los medios que se estimen oportunos.

11.1 Nombramiento.

Podrá ser Asesor o Asesora cualquier empleada o empleado público del Ayuntamiento de Almuñécar.

Una vez nombrado asesora/or confidencial se deberá acreditar la posesión de formación en la materia en el plazo de tres meses.

La Comisión de Igualdad nombrará a la asesoría confidencial y elaborará un listado de asesoras/es confidenciales, en número no inferior a 4 personas que se divulgará adecuadamente. En el nombramiento se procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales, se deberá tender a la paridad y garantizar que sean fácilmente accesibles por todo el personal del área o departamento de que se trate, teniendo en cuenta la estructura, ubicación y dispersión geográfica.

Esta Asesoría Confidencial actuará con el deber de máximo sigilo y confidencialidad de cuantos datos, hechos etc, conozca por razón de su nombramiento, no pudiendo sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado del ejercicio de sus funciones.

11.2 Principios de Actuación.

Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.

Cuando la víctima esté de acuerdo, se intentará la resolución informal.



Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa.

Toda persona designada vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

Las y los asesores confidenciales no podrán sufrir ningún perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.

La persona asesora no podrá tener, ni tendrá ni podrá haber tenido relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en el procedimiento.

La Asesoría Confidencial remitirá al Comité de Asesoramiento la queja y/o denuncia para su trámite correspondiente.

ARTÍCULO 12.- COMITÉ DE ASESORAMIENTO

La Comisión de igualdad actuará como Comité de Asesoramiento para la actuación antes situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comité) a la que el Ayuntamiento deberá capacitar con formación específica en la materia.

12.1.- Principios de actuación.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la abstención y recusación de sus miembros.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas. Se deberá informar a todo el personal sobre la constitución del Comité y sus funciones, el Servicio de Relación Laborales dotará de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para el ejercicio eficaz de sus funciones.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

12.2.- Funciones.

1. Recibir todas las reclamaciones y denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que sean presentadas.
2. Investigar los supuestos de acoso con el fin de comprobar si hay base racional en la reclamación o denuncia para proponer, si ha lugar, las medidas necesarias para resolver la situación de acoso.
3. Recibir y entrevistarse con las partes y con los testigos.
4. Recomendar y gestionar ante la estructura competente en materia de personal municipal las medidas cautelares que se estimen necesarias.



5. Recepcionar y valorar el informe de valoración inicial de la Asesoría Confidencial. A la vista del mismo, el Comité determinará el sobreseimiento (si no se apreciaren indicios de acoso) o propuesta de continuar el procedimiento.
6. Recepcionar la documentación y dictámenes periciales portada por las partes.
7. Elaborar un informe motivado con la Conclusiones finales en el plazo de un mes a contar desde el momento que se solicita la intervención de este Comité. El contenido mínimo de estas Conclusiones son las recogidas en el artículo 13.5 de este Protocolo, entre las posibles recomendaciones puede incluir la de apertura de expediente disciplinario y la inmediata separación entre la persona denunciante y la denunciada.
8. Del citado informe se trasladará de inmediato al Servicio de Relaciones Laborales o a la estructura competente en materia de personal municipal, siendo informada la Comisión para la Igualdad.
9. Supervisar el efectivo cumplimiento, en todo caso, de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
10. Velar por las garantías incluidas en este protocolo y cualquier otra derivada de la naturaleza de sus funciones.

Llevar a cabo un registro donde se anotarán las denuncias presentadas, tramitadas y finalizadas.

12.3.- Informe de Conclusiones.

El Informe de Conclusiones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran el Comité de asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosadas y acosadoras mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: recepción del Informe de Valoración y propuesta de conclusiones elaborado por la Asesoría Confidencial.
- Otras actuaciones: Testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.

Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas (incluyendo las propuestas que estime oportunas, así como las propuestas de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la víctima, en su caso).

Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Sección.- 3 TRAMITACIÓN.

ARTÍCULO 13.- INICIACIÓN, PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.

En el Ayuntamiento de Almuñécar el procedimiento se iniciará con la presentación de la queja o denuncia interna en la Asesoría Confidencial o en el Comité de Asesoramiento. La denuncia podrá ser de forma verbal o escrita, si fuese verbal el denunciante deberá ratificarla por escrito, valorando la



Asesoría Confidencial la naturaleza y la veracidad de la denuncia. No se admitirán a trámite las denuncias anónimas. En caso de presentarse la queja o denuncia directamente en el Comité, la persona Asesora Confidencial del mismo, será la encargada de realizar la investigación y emitir el Informe de Valoración.

La denuncia podrá ser formulada por:

1. Persona presuntamente acosada y/o su representante legal
2. La representación sindical, previa autorización de la persona presuntamente acosada.
3. Cualquier empleada o empleado público de forma motivada.

ARTÍCULO 14.- INSTRUCCIÓN INICIAL.

Tras un primer análisis la Asesoría Confidencial podrá:

- No admitir a trámite dicha denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios. De la resolución, que será motivada, se dará traslado a la persona denunciante y al Comité de Asesoramiento.
- Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, si existen indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo, para lo que se recabará la mayor información posible a efectos de efectuar una primera valoración del caso, comunicando a las partes el código numérico asignado cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad. Tras lo cual, emitirá un Informe de Valoración dirigido al Comité de Asesoramiento.

La persona denunciante podrá en todo momento desistir del procedimiento (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si se detectarán situaciones claras de acoso). El procedimiento podrá finalizar, cuando de las actuaciones practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

Cuando las circunstancias lo aconsejen y existan indicios destacados de acoso, la Asesoría confidencial podrá convocar la reunión del Comité con carácter de urgencia para la adopción de medidas cautelares.

ARTÍCULO 15.- INSTRUCCIÓN POSTERIOR.

Recibido el Informe de Valoración de la Asesoría confidencial, se constituirá el Comité de Asesoramiento en el plazo de 5 días hábiles. A la vista de este informe se podrá:

- Dar por terminado el procedimiento si no se aprecian indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Continuar el procedimiento con las actuaciones pertinentes, para lo cual podrá utilizar los medios que estime convenientes (testigos, entrevistas etc....) con objeto de esclarecer los hechos denunciados, dando traslado de forma inmediata a la persona denunciada del contenido de la denuncia y su naturaleza.

Al término de dichas actuaciones, se elaborará un Informe de Conclusiones. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a 25 días naturales. En el caso de



que del Informe de Valoración de la Asesoría Confidencial o del Informe de Conclusiones emitido por el Comité de Asesoramiento resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, se informará al Servicio de Relaciones Laborales a efectos de incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

Si el Comité tras el análisis e investigación dedujera que dichas actuaciones son constitutivas de falta disciplinaria distinta a la del acoso sexual o acoso por razón de sexo, se remitirán las actuaciones practicadas al área de recursos humanos por si procediese la apertura de expediente disciplinario.

Si por parte de la persona denunciada o de su entorno se produjeran represalias o actos discriminatorios sobre la persona denunciante, dichas conductas podrán ser objeto de falta laboral proponiéndose la incoación de expediente disciplinario.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas -persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo- y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

Con carácter general de las actuaciones y las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas. Así mismo se emitirá la información estadística a la Comisión para la Igualdad, preservando la intimidad de las personas.

ARTÍCULO 16.- REPRESENTACIÓN.

Desde el inicio del procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán actuar por medio de representante, debiendo acreditarse por cualquier medio válido en derecho. Así mismo las personas citadas, podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante sindical u otra u otro acompañante de su elección.

ARTÍCULO 17.-RESOLUCIÓN.

El Comité de Asesoramiento acompañará al Informe de Conclusiones la propuesta de Resolución y, a través del área de recursos humanos, los elevará al Órgano municipal competente. Dicho órgano resolverá e informará a las personas afectadas del contenido de la Resolución y del derecho a recurrir. El Órgano competente si apreciase indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, ordenará la incoación de un expediente disciplinario por falta muy grave.

ARTÍCULO 18.- SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN DEL COMITÉ.

El Comité será informado de las medidas o actuaciones adoptadas por la estructura competente en materia de personal municipal. El Comité informará a la Asesoría Confidencial y a la Comisión para la Igualdad del contenido de la Resolución.



En caso de imposición de Sanción disciplinaria dicho Comité realizará el seguimiento del cumplimiento efectivo de la misma.

ARTÍCULO 19.- EVALUACIÓN.

Anualmente, el Comité de Asesoramiento remitirá al área de recursos humanos una Memoria/Evaluación de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación comprendería los informes de conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo; los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria, con especial mención a aquéllos en donde se haya concluido la posible existencia de una denuncia falsa, y aquéllos que hayan determinado que no existe, ninguna conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión para la Igualdad.

Con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo, y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas, le corresponderá a la Comisión para la Igualdad informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual en el ámbito correspondiente.

La Comisión para la Igualdad realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El Plan de igualdad del Ayuntamiento de Almuñécar tendrá una vigencia 2019-2023.

Si hubiese una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Plan, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Desde su aprobación, se incidirá especialmente en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación y retribuciones. Y con respecto a este último apartado deberá garantizarse la transparencia y objetividad de los complementos y los criterios que los definen, buscando garantizar el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN FINAL.

Una vez aprobado este Plan y sin perjuicio de su aplicación inmediata, en los términos y condiciones establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el plazo de tres meses, cada área de este Ayuntamiento deberá realizar la adaptación que se requiera mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta para acomodarlo a sus



necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación, teniendo en cuenta especialmente, su estructura, ubicación, dispersión geográfica, así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.

En Almuñécar a 17 de septiembre de 2019

POR LA CORPORACIÓN

La Alcaldesa

El Concejal Delegado Recursos Humanos y Personal

D^a.Trinidad Herrera Lorente

D.Rafael Caballero Jiménez

La Concejal Delegada de Igualdad

La Concejal Delegada de Empleo

D^a.María del Carmen Reinoso Herrero

D^a.Beatriz González Orce

POR LA JUNTA DE PERSONAL

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

El Presidente

El Presidente

D. Juan Carlos Sánchez Arias

D. Jesús Ruiz Álvarez

