

PLAN DE IGUALDAD



| <i>Fecha</i> | <i>Revisión</i> | <i>Descripción / Modificaciones</i> |
|--------------|-----------------|-------------------------------------|
| 27/09/2019 | 00 | Edición Inicial |
| | | |
| | | |

Realizado / Revisado por:
Miguel Jaén Monllor
Agente de Igualdad

Aprobado por:
ACUERDO PLENARIO de 28/09/2020



ÍNDICE

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Introducción..... | pág. 3 |
| 2. Compromiso con la Igualdad de Oportunidades..... | pág. 7 |
| 3. Principales conclusiones del Diagnóstico de Situación..... | pág. 8 |
| 4. Objetivos..... | pág. 9 |
| 5. Estrategias y prácticas: acciones a llevar a cabo..... | pág.11 |
| 6. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad..... | pág.13 |
| 7. Calendario..... | pág. 16 |
| 8. Presupuesto..... | pág. 18 |
| 9. Composición del Comité Permanente de Igualdad..... | pág.19 |
| 10. Designación de responsable del Plan de Igualdad..... | pág.22 |
| Anexo I. Fichas de las acciones a llevar a cabo | pág.23 |
| Anexo II. Listado de indicadores..... | pág.35 |
| Anexo III. Protocolo de prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo..... | pág. 37 |



1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las **empresas de más de cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior 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, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS, a pesar de tener un número inferior de personas trabajadoras, ha decidido elaborar e implantar el Plan de Igualdad de forma voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En virtud del artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad, los planes de igualdad son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad **fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados**.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



1.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS**, será extensible a todos los centros de trabajo:

- Ayuntamiento
- Piscina municipal

1.2 VIGENCIA DEL PLAN DEL PLAN DE IGUALDAD

Dado el carácter dinámico y flexible con el que nace el Plan de Igualdad de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS**, su vigencia se entenderá anualmente prorrogable hasta que objetivamente las partes negociadoras del Plan entiendan que se ha alcanzado la plena igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

1.3 CONCEPTOS BÁSICOS

Con la intención de facilitar la comprensión de aquellos conceptos que finalmente se han introducido en el Plan de Igualdad de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS**, incluimos la definición que la normativa establece sobre los mismos:

PLAN DE IGUALDAD: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación, laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 46 de LO 3/2007).



PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 LO 3/2007).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA: Se considerará discriminación directa por razón de sexo la 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. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6 LO 3/2007).

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: 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. 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7 LO 3/2007)

ACCIONES POSITIVAS: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas



privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley (art. 11 LO 3/2007).

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44 LO 3/2007)



2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS 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 corporativa 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 la actividad de esta empresa, 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”*.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias, se van a diseñar actuaciones 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 la empresa 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, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.



3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** ha realizado un diagnóstico de situación en el ámbito de la empresa. Este diagnóstico abordó los siguientes apartados:

1. Acceso y selección a la empresa.
2. Clasificación profesional.
3. Modalidades de contratación y jornada laboral.
4. Antigüedad en la empresa.
5. Promoción profesional.
6. Formación profesional.
7. Conciliación de la vida familiar, laboral y profesional.
8. Retribución y política salarial
9. Salud laboral desde perspectiva de género.
10. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.

Podemos destacar que, **desde AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS se va a trabajar especialmente en las siguientes materias:**

- i. Ausencia de un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades: no existe documentación estratégica en el que se recoja este principio
- ii. En los procesos de selección de personal existe desequilibrio en cuanto a número de candidaturas recibidas de hombres y de mujeres: se presentan más mujeres a puestos tradicionalmente femeninos, y más hombres a puestos tradicionalmente masculinos.
- iii. No existe un reglamento o procedimiento interno con el que se establezca la prevención y sanción del acoso sexual o por razón de sexo.
- iv. No existe un compromiso explícito en contra de la violencia de género con el que se intente proteger a las víctimas.



4. OBJETIVOS

El OBJETIVO PRINCIPAL que se persigue con la implantación de este Plan de Igualdad de Oportunidades es el de **implantar de forma efectiva la igualdad de oportunidades en AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS**. Alrededor del mismo, se han establecido asimismo una serie de objetivos generales, sin los cuales resulta imposible la inclusión del principio de igualdad en la organización.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS

1. Introducir en **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
2. Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
3. Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
4. Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
5. Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
6. Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.
7. Ayudar a las trabajadoras de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** víctimas de violencia de género.
8. Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.
9. Trabajar porque la negociación colectiva sea una herramienta que garantice el compromiso de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** con la igualdad de oportunidades.
10. Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS**.
11. Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.



En relación con los OBJETIVOS ESPECÍFICOS y a corto plazo, podemos destacar:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y A CORTO PLAZO

1. Incluir en la documentación básica y estratégica de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.
2. Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se llevan a cabo.
3. Modificar los criterios e reclutamiento y selección, eliminando los sesgos de género.
4. Incluir en la programación anual formativa acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
5. Adoptar criterios que permitan incrementar las posibilidades de promoción de los hombres.
6. Prevenir y sancionar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
7. Que todas las víctimas de violencia de género en plantilla, que acrediten esta condición a la Dirección de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS**, reciban apoyo por parte de la empresa.
8. Flexibilizar la jornada laboral.
9. Establecer medidas orientadas a las personas con hijos/as a su cargo.
10. Establecer medidas orientadas a conciliar condiciones de trabajo y vida personal y familiar.
11. Establecer medidas orientadas a la gestión de la diversidad.
12. Equilibrar la composición por sexo del órgano de representación de los trabajadores/as.
13. Difundir una cultura corporativa sensible a la igualdad de oportunidades.



5. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

En coherencia con los resultados obtenidos a partir del diagnóstico de situación, las acciones a llevar a cabo en **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** se estructuran mediante la siguiente clasificación:

1. **Características generales de la plantilla**
2. **Acceso y selección a la empresa.**
3. **Clasificación profesional.**
4. **Modalidades de contratación y jornada laboral.**
5. **Antigüedad en la empresa.**
6. **Promoción profesional.**
7. **Formación profesional.**
8. **Conciliación de la vida familiar, laboral y profesional.**
9. **Retribución y política salarial**
10. **Salud laboral desde perspectiva de género.**
11. **Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.**

Para cada uno de los ejes de actuación se describen las acciones a llevar a cabo. ***En el Anexo I podemos encontrar las fichas de las acciones***¹.

Es importante señalar que las acciones a implantar suponen una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

¹ Para cada acción se ha diseñado una “Ficha de acción” en la que se detallan los objetivos, las personas destinatarias, las fechas, las personas responsables, etc. Están disponibles en el Anexo I.



ACCIONES A LLEVAR A CABO

EJE 1: CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

Acción nº 1.1: DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

EJE 2: ACCESO Y SELECCIÓN A LA EMPRESA

Acción nº 2.1: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO

Acción nº 2.2: MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, ELIMINANDO LOS SESGOS DE GÉNERO

EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Acción nº 3.1: EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO

EJE 4: FORMACIÓN DEL PERSONAL

Acción nº 4.1: IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD

Acción nº 4.2: HOMOGENEIZAR LOS HORARIOS DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A HOMBRES Y MUJERES

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Acción nº 5.1: FLEXIBILIZAR LA JORNADA LABORAL

Acción nº 5.2: ESTABLECER MEDIDAS ORIENTADAS A CONCILIAR CONDICIONES DE TRABAJO Y VIDA PERSONAL

EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO

Acción nº 6.1: PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Acción nº 6.2: APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Medir y controlar, con carácter periódico, la marcha y desarrollo del Plan de Igualdad.
2. Dotar de flexibilidad al Plan de Igualdad al permitir la detección de necesidades y dificultades en la implantación de las diferentes medidas de igualdad y con ello, permitir llevar a la práctica las medidas correctoras pertinentes.
3. Promover una información transparente y clara sobre la evolución del Plan de Igualdad a través de la participación de la representación legal de los trabajadores en el Comité de Igualdad.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Responsables

La responsabilidad de llevar a cabo la actividad de seguimiento recae en el Responsable del Plan de Igualdad.

Periodicidad

El seguimiento se efectúa cada semestre, a contar a partir de la fecha en que de comienzo la implantación del Plan de Igualdad.

Procedimiento

El Responsable del Plan de Igualdad, de forma previa a la celebración semestral de las reuniones del Comité de Igualdad, lleva a cabo el proceso de recogida de información a fin de valorar los indicadores de igualdad (Tabla de Indicadores del Plan de Igualdad) y elaborar con ello, un Informe de Seguimiento.

Tras la obtención del Informe de Seguimiento, el Responsable del Plan de Igualdad convoca a los miembros del Comité de Igualdad. En el transcurso de la reunión se procede a:

- Exposición, por parte del Responsable del Plan, del Informe de Seguimiento.



- Debate, entre los miembros del Comité de Igualdad, de los siguientes aspectos:
 - Resultados contemplados en el Informe de Seguimiento.
 - Incidencias surgidas en el desarrollo del Plan de Igualdad
 - Soluciones aportadas para la resolución de las incidencias.
- Aprobación del Informe de Seguimiento.
- Elaboración del acta de la reunión por la persona(s) que designe el Responsable del Plan y aprobación del acta de la reunión anterior.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Responsables

La responsabilidad de llevar a cabo la actividad de evaluación recae en el Responsable del Plan de Igualdad.

Periodicidad

La evaluación se efectúa con carácter anual.

Procedimiento

El Responsable del Plan de Igualdad, con carácter previo a la celebración anual de la reunión de evaluación, recopila la información obtenida de los Informes de Seguimiento que se hayan elaborado durante el ejercicio y con ello elabora el Informe de Evaluación.

Tras la obtención del Informe de Evaluación, el Responsable del Plan de Igualdad convoca a los miembros del Comité de Igualdad con la finalidad de tratar los siguientes temas:

- Exposición, por parte del Responsable del Plan, del Informe de Evaluación.
- Debate, entre los miembros del Comité de Igualdad, de los siguientes aspectos:
 - Grado de consecución de los objetivos específicos del Plan de Igualdad.



- Evaluación de la necesidad de modificar, eliminar o dar continuidad a las medidas definidas para la consecución de cada objetivo.
 - Identificación de nuevas necesidades a tener en cuenta para el próximo ejercicio y consiguiente planteamiento de medidas.
-
- Aprobación del Informe de Evaluación.

 - Elaboración del acta de la reunión por la persona(s) que designe el Responsable del Plan y aprobación del acta de la reunión anterior.



7. CALENDARIO

A continuación se expone una planificación temporal de las acciones que se van a llevar a cabo y el órgano responsable de las mismas:

| Código | Acción | Fecha inicio | Fecha fin | Responsable |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|----------------------------------|
| 1ª Fase de Implantación de las medidas | | | | |
| Nº 1.1. | Difundir una cultura corporativa sensible a la igualdad de oportunidades | 27/09/2019 | 27/12/2019 | Responsable del Plan de Igualdad |
| Nº 2.2. | Modificar los criterios de reclutamiento y selección, eliminando los sesgos de género | 27/09/2019 | 27/12/2019 | Responsable del Plan de Igualdad |
| Nº 4.1. | Impartir formación a la plantilla en materia de Igualdad | 27/09/2019 | 27/12/2019 | Responsable del Plan de Igualdad |
| Nº 6.1. | Prevenir y sancionar cualquier situación de acoso sexual o moral por razón de sexo | 27/09/2019 | 27/12/2019 | Responsable del Consistorio |
| 2ª Fase de implantación de las medidas | | | | |
| Nº 2.1. | Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se lleven a cabo | 01/01/2020 | 31/12/2020 | Responsable del Consistorio |
| Nº 3.1. | Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en las categorías profesionales en las que haya desequilibrio | 01/01/2020 | 31/12/2020 | Responsable del Plan de Igualdad |
| Nº 4.2. | Homogeneizar los horarios de la formación impartida a hombres y mujeres | 01/01/2020 | 31/12/2020 | Responsable del Consistorio |



| | | | | |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-----------------------------|
| Nº 5.1. | Flexibilizar la jornada laboral | 01/01/2020 | 31/12/2020 | Responsable del Consistorio |
| Nº 5.2. | Establecer medidas orientadas a conciliar condiciones de trabajo y vida personal | 01/01/2020 | 31/12/2020 | Responsable del Consistorio |
| Nº 6.2. | Apoyar a las trabajadoras de AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS víctimas de la violencia de género | 01/01/2020 | 31/12/2020 | Responsable del Consistorio |



8. PRESUPUESTO

El presupuesto previsto para el año 2019 es el siguiente:

| CONCEPTO | IMPORTE |
|----------------------------------|---------|
| Elaboración del Plan de Igualdad | 1650 |
| TOTAL | |



9. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

La composición del Comité de Igualdad tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes legales de trabajadoras y trabajadores, más un o una suplente por cada una de las representaciones. La Dirección de la empresa y el Comité de empresa designarán a sus representantes en la Comisión de Igualdad.

COMPONENTES

Parte empresarial

1. JOAQUÍN GAVILÁ MENGUAL (ALCALDE)
2. CHRISTINE ANN THOMAS (CONCEJALA EXTRANJERÍA Y MEDIOAMBIENTE)

Representantes de los trabajadores y trabajadoras

1. RAÚL IBÁÑEZ MARTÍNEZ
2. ÁNGELES MUT MENGUAL



COMPETENCIAS

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - a) Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - b) Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - c) Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - d) Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - e) Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - f) Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.



RECOMENDACIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. En empresas que negocien su convenio colectivo, la Comisión de Igualdad podrá formar parte de la comisión paritaria del convenio.
2. Se establecerá en el Convenio Colectivo el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el Plan de Igualdad, de conformidad a lo establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
3. La comisión de Igualdad impulsará en el marco de la negociación del convenio colectivo medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
4. Se fomentará la inclusión en el convenio de aquellas medidas acordadas en el Plan de Igualdad que se estimen necesarias.

DE LAS REUNIONES

La comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACTAS

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes. La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.



10. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

| | |
|----------------|--------------------------------------------|
| Nombre: | ÁNGELES MUT MENGUAL |
| Cargo: | AEDL (Agente de empleo y Desarrollo local) |

Ángeles Mut Mengual ha sido nombrada como Agente de Igualdad. Su función principal es intervenir en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento) así como realizar funciones de apoyo, asesoramiento y formación a la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo.

En el presente caso ha asumido además funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa.



ANEXO I

FICHAS DE LAS ACCIONES A LLEVAR A CABO



| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN | |
| Nº1 | CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA |
| 2. ACCIÓN ESPECÍFICA | |
| Nº1 | DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES |
| 3. PLAZO DE EJECUCIÓN | |
| Fecha inicio: 27/09/2019 | Fecha fin: 27/12/2019 |
| 4. MEDIDAS | |
| a) Incluir en la misión y la visión de AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS el compromiso con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | |
| b) Publicar un documento firmado de COMPROMISO con la Igualdad por la Dirección de la empresa y dejarlo visible para las personas trabajadoras. | |
| c) Editar y difundir un folleto informativo sobre las medidas de conciliación y acerca del acoso sexual o por razón de sexo. | |
| 5. OBSERVACIONES | |
| El documento de "COMPROMISO FIRME DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD" firmado por la Dirección General estará visible en el Tablón de Anuncios. | |
| 6. INDICADORES | |
| Comprobación de que se ha llevado a cabo la inclusión del compromiso con la igualdad en la misión y visión y en el tablón de anuncios de la empresa y se han entregado los folletos informativos. | |
| 7. COLECTIVO DESTINATARIO | |
| Toda la plantilla | |
| 8. RESPONSABLE | |
| Responsable consistorio y Responsable del Plan de Igualdad. | |
| 9. RECURSOS NECESARIOS | |
| Responsable Plan de Igualdad | |
| 10. CANAL DE COMUNICACIÓN | |
| Tablón de anuncios de las instalaciones del consistorio | |



| 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nº2 | ACCESO Y SELECCIÓN A LA EMPRESA |
| 2. ACCIÓN ESPECÍFICA | |
| Nº1 | INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO |
| 3. PLAZO DE EJECUCIÓN | |
| Fecha inicio: 01/01/2020 | Fecha fin: 31/12/2020 |
| 4. MEDIDAS | |
| a) Contratación de aquella persona cuyo sexo se corresponda con el menos representado en el departamento para el que se realiza la selección, siempre y cuando exista igualdad de condiciones de idoneidad de las personas candidatas. | |
| b) Registro y archivo de todos los procesos de selección con la justificación de las decisiones tomadas. | |
| c) Elaboración de un procedimiento para llevar a cabo las entrevistas que será facilitado a aquel personal que participe en los procesos de selección. | |
| 5. OBSERVACIONES | |
| | |
| 6. INDICADORES | |
| Comprobación de haber elaborado el procedimiento para llevar a cabo las entrevistas | |
| Nº de nuevas incorporaciones en las que se aplicó la medida de acción positiva. | |
| 7. COLECTIVO DESTINATARIO | |
| Toda la plantilla | |
| 8. RESPONSABLE | |
| Responsable consistorio y Responsable del Plan de Igualdad. | |
| 9. RECURSOS NECESARIOS | |
| Responsable del Plan de Igualdad. | |
| 10. CANAL DE COMUNICACIÓN | |
| Comité de Igualdad y representación legal de los trabajadores | |



| 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nº2 | ACCESO Y SELECCIÓN DE PERSONAL |
| 2. ACCIÓN ESPECÍFICA | |
| Nº2 | MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, ELIMINANDO LOS SESGOS DE GÉNERO |
| 3. PLAZO DE EJECUCIÓN | |
| Fecha inicio: 27/09/2019 | Fecha fin: 27/12/2019 |
| 4. MEDIDAS | |
| a) Formar en materia de Igualdad de oportunidades al personal de RRHH que participa en los procesos de selección. | |
| 5. OBSERVACIONES | |
| En este caso, las personas encargadas de los procesos de selección se realiza desde el SERVEF o desde el Consistorio. | |
| 6. INDICADORES | |
| Comprobación de que el personal de RRHH que participa en los procesos de selección haya sido efectivamente formado en materia de igualdad. | |
| 7. COLECTIVO DESTINATARIO | |
| Personal de RRHH | |
| 8. RESPONSABLE | |
| Personal responsable de contratación del Consistorio | |
| 9. RECURSOS NECESARIOS | |
| Acción formativa y equipo docente: entidad externa | |
| 10. CANAL DE COMUNICACIÓN | |
| Comité de Igualdad y representación legal de los trabajadores | |



| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN | |
| Nº3 | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL |
| 2. ACCIÓN ESPECÍFICA | |
| Nº1 | EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO |
| 3. PLAZO DE EJECUCIÓN | |
| Fecha inicio: 01/01/2020 | Fecha fin: 31/12/2020 |
| 4. MEDIDAS | |
| Contratación de aquella persona cuyo sexo se corresponda con el menos representado en el departamento para el que se realiza la selección, siempre y cuando exista igualdad de condiciones de idoneidad de las personas candidatas. | |
| Formar a los trabajadores para acceder a puestos de trabajo de escasa presencia masculina y de igual medida formar a las trabajadoras para que puedan acceder a puestos ocupados principalmente por mujeres. | |
| 5. OBSERVACIONES | |
| Nos encontramos ante categorías en las que hay una mayor presencia de mujeres. Destacamos la categoría profesional de “Jefes administrativos y de taller”, en la que el 100 % son mujeres. | |
| 6. INDICADORES | |
| Nº de nuevas incorporaciones en las que se aplicó la medida de acción positiva. | |
| 7. COLECTIVO DESTINATARIO | |
| Toda la plantilla | |
| 8. RESPONSABLE | |
| Responsable de Plan de Igualdad | |
| 9. RECURSOS NECESARIOS | |
| Responsable de Plan de Igualdad | |
| 10. CANAL DE COMUNICACIÓN | |
| Comité de Igualdad y representación legal de los trabajadores | |



| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN | |
| Nº4 | FORMACIÓN DEL PERSONAL |
| 2. ACCIÓN ESPECÍFICA | |
| Nº1 | IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD |
| 3. PLAZO DE EJECUCIÓN | |
| Fecha inicio: 27/09/2019 | Fecha fin: 27/12/2019 |
| 4. MEDIDAS | |
| Formar en materia de Igualdad de oportunidades al personal: Formación en igualdad de oportunidades para la plantilla Formación para impulsar el Desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección Formación en Género y relaciones laborales para comités de empresa Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional | |
| 5. OBSERVACIONES | |
| | |
| 6. INDICADORES | |
| Comprobación de que el personal haya sido efectivamente formado en materia de igualdad. | |
| 7. COLECTIVO DESTINATARIO | |
| Toda la plantilla | |
| 8. RESPONSABLE | |
| Responsable del Consistorio | |
| 9. RECURSOS NECESARIOS | |
| Acción formativa y equipo docente: entidad externa | |
| 10. CANAL DE COMUNICACIÓN | |
| Comité de Igualdad y representación legal de los trabajadores | |



| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN | |
| Nº4 | FORMACIÓN DEL PERSONAL |
| 2. ACCIÓN ESPECÍFICA | |
| Nº2 | HOMOGENEIZAR LOS HORARIOS DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A HOMBRES Y MUJERES |
| 3. PLAZO DE EJECUCIÓN | |
| Fecha inicio: 01/01/2020 | Fecha fin: 31/12/2020 |
| 4. MEDIDAS | |
| Impartir formación obligatoria dentro de la jornada laboral siempre que las características de la acción formativa y las necesidades inherentes al sector de actividad de AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS lo permitan. | |
| 5. OBSERVACIONES | |
| | |
| 6. INDICADORES | |
| Nº de acciones formativas de carácter obligatorio impartidas dentro del horario de la jornada laboral. | |
| Nº total de acciones formativas de carácter obligatorio impartidas. | |
| 7. COLECTIVO DESTINATARIO | |
| Toda la plantilla | |
| 8. RESPONSABLE | |
| Responsable Consistorio | |
| 9. RECURSOS NECESARIOS | |
| Presupuesto anual asignado a la formación de las personas trabajadoras. | |
| Acción formativa y equipo docente: entidad externa | |
| 10. CANAL DE COMUNICACIÓN | |
| Comité de Igualdad y representación legal de los trabajadores | |



| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN | |
| Nº5 | CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR |
| 2. ACCIÓN ESPECÍFICA | |
| Nº1 | FLEXIBILIZAR LA JORNADA LABORAL |
| 3. PLAZO DE EJECUCIÓN | |
| Fecha inicio: 01/01/2020 | Fecha fin: 31/12/2020 |
| 4. MEDIDAS | |
| Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal. | |
| Posibilitar a todas las personas trabajadoras a jornada partida que tengan personas dependientes a su cargo que puedan acogerse a jornada continua si las condiciones lo permiten. | |
| Posibilitar a todas las personas trabajadoras a jornada partida que hayan tenido hijos/as que puedan acogerse a jornada continua si las condiciones lo permiten. | |
| 5. OBSERVACIONES | |
| | |
| 6. INDICADORES | |
| Nº de personas trabajadoras se hayan acogido a esta opción. | |
| 7. COLECTIVO DESTINATARIO | |
| Toda la plantilla | |
| 8. RESPONSABLE | |
| Responsable Consistorio | |
| 9. RECURSOS NECESARIOS | |
| Equipo designado por el Responsable | |
| 10. CANAL DE COMUNICACIÓN | |
| Comité de Igualdad y representación legal de los trabajadores | |



| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN | |
| Nº5 | SEGURIDAD Y SALUD LABORAL |
| 2. ACCIÓN ESPECÍFICA | |
| Nº2 | ESTABLECER MEDIDAS ORIENTADAS A CONCILIAR CONDICIONES DE TRABAJO Y VIDA PERSONAL |
| 3. PLAZO DE EJECUCIÓN | |
| Fecha inicio: 01/01/2020 | Fecha fin: 31/12/2020 |
| 4. MEDIDAS | |
| Realizar un cuestionario anual de detección de necesidades de conciliación entre la plantilla de la empresa | |
| Realización de un estudio psicosocial para evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestas las personas trabajadoras de AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS . | |
| 5. OBSERVACIONES | |
| <i>Existe un Informe de Riesgos Psicosociales del año 2012.</i> | |
| 6. INDICADORES | |
| Comprobar que se haya llevado a cabo las encuestas y el Estudio de Riesgos Psicosociales | |
| 7. COLECTIVO DESTINATARIO | |
| Toda la plantilla | |
| 8. RESPONSABLE | |
| Responsable Consistorio | |
| 9. RECURSOS NECESARIOS | |
| Entidad externa: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales | |
| Equipo designado por el Responsable | |
| 10. CANAL DE COMUNICACIÓN | |
| Comité de Igualdad y representación legal de los trabajadores | |



| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN | |
| Nº6 | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO |
| 2. ACCIÓN ESPECÍFICA | |
| Nº1 | PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO |
| 3. PLAZO DE EJECUCIÓN | |
| Fecha inicio: 27/09/2019 | Fecha fin: 27/12/2019 |
| 4. MEDIDAS | |
| Elaborar un Protocolo de Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo | |
| Nombrar a un Asesor/a Confidencial, responsable de la recepción y tratamiento de las quejas que se produzcan en la materia. | |
| Definir las sanciones disciplinarias aplicables ante la detección de situaciones de acoso e inclusión en las normas de régimen interno. | |
| 5. OBSERVACIONES | |
| <i>Se adjunta el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO en el Anexo II.</i> | |
| 6. INDICADORES | |
| Comprobación de la elaboración del Protocolo. | |
| Nombramiento formal del "Asesor/a Confidencial" | |
| 7. COLECTIVO DESTINATARIO | |
| Toda la plantilla | |
| 8. RESPONSABLE | |
| Responsable Plan de Igualdad | |
| 9. RECURSOS NECESARIOS | |
| Equipo designado por el Responsable | |
| 10. CANAL DE COMUNICACIÓN | |
| Comité de Igualdad y representación legal de los trabajadores | |



| 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nº6 | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO |
| 2. ACCIÓN ESPECÍFICA | |
| Nº2 | APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO |
| 3. PLAZO DE EJECUCIÓN | |
| Fecha inicio: 01/01/2020 | Fecha fin: 31/12/2020 |
| 4. MEDIDAS | |
| Formalizar un compromiso de AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS en contra de la violencia de género. | |
| Posibilitar a la víctima la opción de flexibilizar el horario o la opción de hacer uso de una excedencia con reserva del puesto de trabajo. | |
| Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral. | |
| Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 18 meses. | |
| Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las personas de AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos. | |
| Ofrecer a la víctima un servicio de información a fin de orientarla sobre qué debe hacer, organismos, centros de asistencia a los que dirigirse, etc. | |
| 5. OBSERVACIONES | |
| <i>Se adjunta el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO en el Anexo II.</i> | |
| 6. INDICADORES | |
| Comprobación del nº detectado de víctimas violencia de género | |
| Nº de víctimas de violencia de género que han flexibilizado el horario de su jornada y Nº de víctimas de violencia de género que han hecho uso de la excedencia. | |
| 7. COLECTIVO DESTINATARIO | |
| Trabajadoras de AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS víctimas de la violencia de género | |
| 8. RESPONSABLE | |
| Responsable Consistorio | |
| 9. RECURSOS NECESARIOS | |
| Equipo designado por el Responsable | |
| 10. CANAL DE COMUNICACIÓN | |
| Comité de Igualdad y representación legal de los trabajadores | |



ANEXO II

LISTADO DE INDICADORES



INDICADORES LIGADOS A LAS ACCIONES PARA LA IGUALDAD

| |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EJE 1: CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA |
| Acción nº 1: DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES |
| Indicador: Comprobación de que se ha llevado a cabo la inclusión del compromiso con la igualdad en la misión y visión y en el tablón de anuncios de la empresa. |
| Acción nº 2: INCLUIR LA PRESENCIA DE HOMBRES EN EL ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES |
| Nº de hombres en el órgano. |
| EJE 2: ACCESO Y SELECCIÓN A LA EMPRESA |
| Acción nº 3: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO |
| Indicador: Comprobación de haber elaborado el procedimiento para llevar a cabo las entrevistas |
| Indicador: Nº de nuevas incorporaciones en las que se aplicó la medida de acción positiva. |
| Acción nº 4: MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, ELIMINANDO LOS SESGOS DE GÉNERO |
| Indicador: Comprobación de que el personal de RRHH que participa en los procesos de selección haya sido efectivamente formado en materia de igualdad. |
| EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL |
| Acción nº 5: EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO |
| Indicador: Nº de nuevas incorporaciones en las que se aplicó la medida de acción positiva. |
| EJE 4: FORMACIÓN DEL PERSONAL |
| Acción nº 6: IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD |
| Indicador: Comprobación de que el personal haya sido efectivamente formado en materia de igualdad. |
| Acción nº 7: HOMOGENEIZAR LOS HORARIOS DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A HOMBRES Y MUJERES |
| Indicador: Nº de acciones formativas de carácter obligatorio impartidas dentro del horario de la jornada laboral. |
| Indicador: Nº total de acciones formativas de carácter obligatorio impartidas. |
| EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR |
| Acción nº 8: FLEXIBILIZAR LA JORNADA LABORAL |
| Indicador: Nº de personas trabajadoras se hayan acogido a esta opción. |
| Acción nº 9: ESTABLECER MEDIDAS ORIENTADAS A CONCILIAR CONDICIONES DE TRABAJO Y VIDA PERSONAL |
| Indicador: Comprobar que se haya llevado a cabo las encuestas y el Estudio de Riesgos Psicosociales |
| EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO |
| Acción nº 10: PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO |
| Indicador: Comprobación de la elaboración del Protocolo. |
| Indicador: Nombramiento formal del "Asesor/a Confidencial" |
| Acción nº 11: APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO |
| Indicador: Comprobación del nº detectado de víctimas violencia de género |
| Indicador: Nº de víctimas de violencia de género que han flexibilizado el horario de su jornada y Nº de víctimas de violencia de género que han hecho uso de la excedencia. |



ANEXO III

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



1. Introducción y declaración de principios

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de 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.

De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existen algunas creencias generalizadas que no se corresponden con la realidad y que, por ello, pueden catalogarse como mitos. En primer lugar, existe la creencia de que las víctimas del acoso sexual son siempre mujeres. Si bien es cierto que el acoso sexual es un fenómeno que afecta predominantemente a las mujeres, las cifras aportadas por la Encuesta Europea indican que también los hombres son víctimas de este fenómeno.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en diferente normativa estatal y autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo.



2. Normativa de referencia

La Normativa de referencia en relación al Acoso Sexual o por Razón de Sexo se desarrolla a partir de la Norma Europea Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.

A este respecto debemos tener en cuenta la siguiente normativa:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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 General del Estado (AGE).
- La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social.
- El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
- Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.



3. Definiciones, Objeto y campo de aplicación

3.1. Definiciones

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo:

Se entiende por acoso sexual *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”*.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.



ACOSO SEXISTA

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo *“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”*.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

3.2. Objeto

El siguiente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas acompañadas de un procedimiento de actuación para afrontar las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo que permita resolver las situaciones conflictivas causadas por estos motivos y lograr un buen clima laboral.

Su objetivo es el de establecer el procedimiento común para actuar en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y erradicar estas situaciones en el ámbito de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS**



3.3. Campo de Aplicación

El procedimiento previsto en este protocolo tiene como ámbito de aplicación:

- Todo el personal desempeñe su actividad laboral en **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS**, independientemente de su estatus profesional.
- Cualquier persona que esté vinculada de manera laboral con **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS**
- Cualquier persona que preste en **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma y el entorno vinculado al ámbito de su acción (oficinas, viajes de trabajo, jornadas de formación, campus virtual...).
- Se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** por un contrato de prestación de obra o servicio.



4. Medidas de Prevención y Procedimientos de Actuación

Este protocolo es una vía de **resolución interna** a los conflictos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las acciones legales siempre pueden ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona acosada.

La prevención del acoso sexual o por razón de sexo se llevará a cabo mediante el establecimiento de:

- ✓ Un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso.
- ✓ La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista.
- ✓ La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ La publicitación de este protocolo y, como medida preventiva, se comunicará a todas las personas implicadas que se garantizan los siguientes derechos.

Este protocolo se publica a través de todos los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS**

4.1. Procedimiento de actuación

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

4.1.1. Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e



intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; se partirá de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

4.1.2. Procedimiento formal

La intervención en caso de acoso sexual o por razón de sexo puede ser iniciada por la persona que considera que está sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo o por una tercera persona de la organización que considera que se está produciendo esa situación.

1. Inicio del procedimiento.

Denuncia de la situación, siguiendo el modelo que se adjunta en el Anexo I, ante la ASESORÍA CONFIDENCIAL. En este caso, la asesoría confidencial corresponde a la dirección del centro en cuestión. La denuncia se presentará a la persona de referencia en sobre cerrado.

2. Indagación y valoración inicial.

Se analiza y estudia la denuncia mediante la investigación correspondiente, en un plazo no mayor de 7 días, en la que se dará audiencia a las partes implicadas.



3. Propuesta de actuación.

En función del resultado de la investigación se presentará una propuesta de actuación que, en función de la decisión de la persona que denuncia puede suponer:

a) El acuerdo entre las partes, resultado de un proceso de mediación por haber identificado indicios de que existe situación de acoso.

- Se recogerá en un acuerdo escrito en el que se propondrán medidas disciplinarias o preventivas según la valoración estimada de la situación denunciada
- Se envía a las partes que emitirán una contestación favorable o desfavorable a la propuesta de resolución acordada en un plazo de 10 días laborables.
- Si las partes aceptan la propuesta de resolución, se informará a los órganos implicados en el procedimiento y la Unidad de Igualdad emitirá la comunicación de resolución acordada, enviándolo a las parte.
- Finaliza el procedimiento, recogiendo la actuación realizada en un informe.

b) El desistimiento, en el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, finalizando el procedimiento y elaborando un informe justificativo.

c) Continuación de la instrucción según se detalla a continuación.

4. Continuación del procedimiento.

Si de la investigación se desprenden indicios de que existe situación de acoso y no se ha llegado a un acuerdo, se continúa con el procedimiento, en un plazo de entre 30 y 60 días, realizando un careo entre las partes y continuando la investigación mediante el análisis de documentación y de los testimonios que sean necesario a hasta esclarecer la situación.

Todas las personas que forman parte de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** estarán obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas para ello y a guardar el sigilo correspondiente.



5. Resolución.

Finalizada la investigación y probada la existencia de acoso se elaborará un informe detallado en el que se recogerán los antecedentes, las acciones realizadas, los resultados de las mismas y las medidas y sanciones de forma razonada, que se tomarán.

6. Seguimiento y control.

Si las partes han aceptado la resolución emitida por el órgano responsable finaliza el procedimiento. La resolución acordada irá acompañada de un proceso de seguimiento de la situación pudiendo llegarse a la adopción de medidas de protección si no se cumpliera la Resolución.

7. Medidas de protección.

Medidas para que la persona que acosa no conviva en el mismo ambiente laboral que la acosada. Se tomarán en el caso de que la Resolución recomendará cambio de trabajo a otro centro o no se cumpliera la Resolución adoptada.



5. Vigencia y Duración

El protocolo entrará en vigor previa aprobación de la Directiva de **AJUNTAMENT DE SANET Y NEGRALS** y su vigencia se establece hasta su modificación o derogación.

Anualmente, la Unidad de Igualdad hará un informe de seguimiento del protocolo que será revisado para su puesta al día cada tres años.

En Sanet Y Negrals 27 de septiembre de 2019

D. REPRESENTANTE LEGAL



| MODELO DE DENUNCIA | |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Nº | Recepción. Persona de la Unidad de Igualdad |
| PERSONA DENUCIANTE | |
| Nombre y Apellidos: | |
| Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono: | |
| Centro de trabajo: | |
| DEPARTAMENTO | |
| | |
| CATEGORÍA PROFESIONAL | |
| | |
| PUESTO DE TRABAJO | |
| | |
| PERSONA DENUNCIADA | |
| Nombre y Apellidos: | |
| Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono: | |
| Centro de trabajo: | |
| DEPARTAMENTO | |
| | |
| CATEGORÍA PROFESIONAL | |
| | |
| PUESTO DE TRABAJO | |
| | |



DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

SOLICITUD