

SECCIÓN SEXTA

Núm. 4749

AYUNTAMIENTO DE ZUERA

Considerando que en sesión plenaria de 13 de abril de 2023 el Ayuntamiento de Zuera adoptó el acuerdo de aprobar el I Plan de Igualdad.

Atendido que este acuerdo fue publicado en anuncio en el BOPZ número 90, de fecha 22 de abril de 2023.

Atendido que se abrió un periodo de información pública por plazo de veinte días mediante anuncio publicado en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Zuera y en el BOPZ, y que transcurrido ese periodo no se han presentado alegaciones, por lo que procede considerar definitivamente aprobado el I Plan de Igualdad y debe publicarse en el BOPZ.

I PLAN DE IGUALDAD

CONTENIDO

1. Introducción.
 - 1.1. Descripción del proyecto.
 - 1.1.1. Necesidad de abordar el proyecto.
 - 1.1.2. Objetivos.
 - 1.1.3. Colaboraciones externas.
 - 1.1.4. Planificación.
2. Compromiso.
3. Comisión negociadora.
4. Diagnóstico de situación inicial.
 - 4.1. Análisis cualitativo-encuesta.
 - 4.2. Análisis cuantitativo.
 - 4.2.1. Proceso de selección y contratación.
 - 4.2.1. Clasificación profesional.
 - 4.2.3. Promoción profesional.
 - 4.2.4. Condiciones de trabajo.
 - 4.2.5. Retribuciones.
 - 4.2.6. Formación.
 - 4.2.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - 4.2.8. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.
5. Plan de Igualdad.
 - Evaluación y seguimiento.
6. Incidencias o dificultades encontradas.
7. Resultados.

NOTA ACLARATORIA INICIAL.

Este proyecto fue abordado por primera vez en el año 2019, pero no llegó a culminarse por causa de los dos años de pandemia, en los que sufrió una paralización importante. A la hora de volver a ponernos en marcha para poder firmar y registrar el Plan de Igualdad, nos encontramos con que nos afectaban varios cambios de normativa, por lo que necesitábamos adecuar el plan a la actualidad vigente.

Esto nos ha supuesto mucho trabajo añadido, aunque las medidas negociadas y acordadas desde 2019 ya llevan tiempo siendo aplicadas; por lo tanto, es un Plan que, aun con las dificultades de tramitación, está aplicándose en la práctica.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este proyecto es la implantación del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Zuera para garantizar un trato respetuoso e igualitario a todas las personas que forman parte directa o indirecta de esta corporación, eliminando cualquier tipo de discriminación de género, y que permita a toda la plantilla compaginar en la medida de lo posible su vida profesional y su vida personal y familiar.

Las administraciones públicas deben ser ejemplo y guía de acción para el tejido comunitario y creemos esencial concretar políticas públicas y protocolos de actuación para que las mujeres y los hombres que trabajan en el Ayuntamiento de Zuera se sientan parte activa de las medidas que establezcamos en cuanto a la igualdad en todos sus ámbitos: la flexibilidad del tiempo de trabajo y uso de los tiempos, las condiciones laborales y la igualdad de acceso y de promoción profesional o la lucha contra la infrarrepresentación de sexos y contra la violencia de género, entre otras.

1.1. Descripción del proyecto.

1.1.1. Necesidad de abordar el proyecto.

Actualmente el Ayuntamiento de Zuera cuenta con 59 mujeres y 55 hombres en plantilla. Esto representa igualdad social, estando por encima de lo que recomienda la ley de igualdad, que un sexo no supere el 60% y otro no sea inferior del 40%.

Este hecho es representativo y evidencia un escenario usual en la administración pública, pero creemos que es el momento de ir más allá e innovar con acciones que no solo se queden en la plantilla, sino que también sean ejemplo para la sociedad.

Así, nuestras acciones irán enfocadas sobre todo a la mejora en las condiciones laborales, la comunicación, la sensibilización, la promoción de la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad y la visibilización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Comenzamos en 2019 por un enfoque integral del proyecto a través de la empresa Qualitas-Management, estableciendo los objetivos y las líneas de acción principales, así como la formación de las personas responsables del mismo que integraron en su día la comisión de igualdad (M.G.G. y M.J.G.C.).

Sin embargo, dada la necesidad de actualización normativa, se ha reestructurado la comisión de igualdad adecuándola mediante el modelo de comisión negociadora del plan de igualdad, en línea con las recomendaciones del Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres. En consecuencia, se nombran dos personas por parte de la representación sindical y otras dos por parte de la corporación (anexos I, II y III).

Desde 2020 el plan de igualdad se paraliza con la pandemia y se retoma entre finales de 2021 y principios de 2022, ya con una nueva comisión negociadora para actualizarlo a la normativa vigente.

Como cualquier plan estratégico, lo primero fue hacer un diagnóstico de situación para poder tener el punto de partida real antes de marcarnos objetivos y líneas de acción.

Contamos con una Concejalía de Igualdad, Infancia y Juventud desde la que se ha podido abordar este proyecto, aun con todas las dificultades, y se han establecido diversas actuaciones que son reflejo de las diferentes necesidades que en el ayuntamiento se vienen detectando desde hace algunos años.

Estas necesidades las podemos catalogar dentro de los siguientes objetivos:

1) Apuesta por la igualdad.

Vemos fundamental que las personas que integran el Ayuntamiento de Zuera se sientan en un ambiente igualitario, evitar los estereotipos de género y fomentar la lucha por la igualdad en todos los ámbitos.

2) Conciliación laboral y familiar.

Es prioritario que todo el personal del Ayuntamiento se sienta cómodo en la institución en la que trabaja. Creemos que implementando medidas que ayuden y favorezcan la conciliación laboral familiar y personal, y con ello la flexibilidad y ordenación del tiempo de trabajo, lograremos personas más satisfechas, acción que redundará en un aumento de la motivación y un mayor compromiso por la igualdad de oportunidades.

Pero más allá del concepto, las medidas de conciliación deben ser un derecho para todo el personal y debemos fomentar la concienciación de la corresponsabilidad en la vida y entorno laborales, pero también en el desarrollo vital de cualquier persona como seres sociales e interdependientes que somos.

3) Reputación.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no es un objetivo solo interno, sino que queremos fomentar una sociedad más justa e igualitaria, por lo que queremos implantar medidas dirigidas a que nuestro entorno pueda crecer junto a nosotras en igualdad y corresponsabilidad social.

4) Apuesta permanente por la formación y la comunicación.

Creemos que es importante que la comunicación se use de una manera eficiente y crearemos medidas para poder hacerlo desde todas las áreas de la institución. Así mismo, promulgaremos y divulgaremos de una forma dinámica y abierta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.1.2. Objetivos.

Los objetivos que guiarán el conjunto de actividades previstas para la implantación del plan de igualdad son los siguientes:

1. Identificar las prácticas discriminatorias que se dan actualmente en el ayuntamiento para poder decidir las acciones a emprender para prevenirlas y/o eliminarlas.
2. Mostrar la necesidad de poner en marcha acciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres que puedan servir para corregir las situaciones de desigualdad.
3. Conseguir ser un punto de referencia en Zuera para seguir avanzando en materia de igualdad.

1.1.3. Colaboraciones externas.

Nuestro colaborador externo inicial, Qualitas Management, cuenta con experiencia en Igualdad siendo la consultora colaboradora de CEOE Aragón y homologada en EFR (Norma Internacional Empresa Familiarmente Responsable).

Su trabajo fue la creación de una encuesta de igualdad para trasladar a la plantilla y el planteamiento en la comisión de varias medidas derivadas del análisis del diagnóstico realizado (anexo V).

1.1.4. Planificación

El proceso se estructura en cinco ejes:

1. Compromiso de la institución.
2. Diagnóstico.
3. Elaboración.
4. Implantación y comunicación.
5. Evaluación y seguimiento.

Las actividades para llevar a cabo en este proyecto, correspondientes a 2019 y principios de 2020 en su inicio, estaba previsto que se ejecutasen conforme al siguiente cronograma:

	2019												2020
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Compromiso de la institución													
Comunicación a diferentes áreas													
Formación inicial													
Creación de la comisión de igualdad													
Diagnóstico de igualdad													
Elaboración de medidas de igualdad													
Implementación de medidas													
Evaluación y seguimiento													

Debido a la paralización del proyecto durante la pandemia y a las dificultades para retomarlo y actualizar el diagnóstico, el calendario ha sido ampliado en consecuencia.

El 21 de febrero de 2022 se retoma la negociación y elaboración del I Plan de Igualdad, y en esa reunión se analizan y negocian las medidas planteadas, se revisa la normativa y se acuerda qué contenido inicial del plan se mantiene, cuál se modifica y cuál se elimina por desestimación motivada.

En consecuencia, siguen los trabajos de la comisión negociadora y se prevé poder presentar el plan a finales de 2022 o inicios de 2023, actualizando así calendario previsto en la fase inicial del proyecto, por los motivos ya expuestos.

2. COMPROMISO

Desde el Ayuntamiento de Zuera nos comprometemos al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el mismo impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra institución, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres como un principio estratégico de nuestra cultura, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre géneros.

Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007 citada, por lo que expresamos nuestro más firme compromiso para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y para arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones. Para ello, este ayuntamiento implantará, dentro del Plan de Igualdad y mediante la negociación con la comisión negociadora, un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de este Plan de Igualdad, de manera que suponga notables mejoras respecto a la situación de partida, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en la institución y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

A pesar del tiempo de paralización del proceso que ha experimentado nuestro Plan de Igualdad, en la práctica ya se han estado aplicando las medidas y mejoras implementadas desde la primera fase de negociación del mismo.

Para llevar a cabo esta serie de compromisos se contará con una representación legal de la plantilla, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

En este punto y para adecuarnos y actualizarlos a la nueva normativa, se ha establecido una comisión negociadora según los modelos establecidos por el Ministerio de Igualdad, que ha sustituido a la inicial, cuestión que se aborda en el siguiente punto.

3. COMISIÓN NEGOCIADORA.

La composición de la Comisión de Igualdad será paritaria. La compondrán dos representantes de la corporación y dos representantes legales de trabajadoras y trabajadores. La estructura de esta Comisión quedará reflejada en un acta en el momento de su constitución (anexo III).

La finalidad última de esta comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que los acuerdos y medidas adoptados a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

Las personas elegidas son:

REPRESENTANTES DE LA CORPORACIÓN.

—M.A. responsable del proyecto.

Puesto: Concejala de Igualdad, Infancia y Juventud.

Formación en igualdad: Curso de igualdad. Qualitas Management, octubre 2019.

J.M.R.

Puesto: Concejala de Personal, Acción Social y Empleo.

Formación en Igualdad: Curso de Igualdad. Qualitas Management, octubre 2019.

REPRESENTANTES SINDICALES.

CSIF: J.A.M.M.

Puesto: Policía local.

Formación en Igualdad: Curso de igualdad. Qualitas Management, octubre 2019

CCOO: A.R.C.

Puesto: Brigada Medio Ambiente.

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INICIAL

Para el ayuntamiento el diagnóstico es una fase crítica del plan de igualdad, nuestro objetivo es la obtención de datos cuantitativos y cualitativos necesarios para detectar las necesidades de la plantilla en materia de igualdad de género.

Hemos realizado un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la institución a través de la captación de información mediante una encuesta enviada a toda la plantilla. De aquí se han extraído los datos cualitativos, mediante preguntas tanto abiertas como concretas.

También se han analizado todos los aspectos cuantitativos con varias tablas que nos dan una información muy relevante para tener la foto de la situación de partida.

Esta información relativa al diagnóstico ha sido actualizada durante 2022, una vez que en 2021 se retoma el proyecto de plan de igualdad. En el caso de la encuesta, se decidió por acuerdo de la comisión negociadora que se mantuvieran los datos en vez de realizar una nueva, ya que las personas son prácticamente las mismas que en 2019.

4.1. Análisis cualitativo-encuesta.

Hemos realizado una encuesta en materia de igualdad entre mujeres y hombres para analizar diferentes aspectos.

La forma de proceder de la encuesta ha sido anónima. Se ha creado un enlace web con la encuesta, enviando un *email* a los trabajadores que poseen correo electrónico con un *link* a la encuesta, y se ha entregado en papel a todas las personas que trabajan en el ayuntamiento y no poseen correo electrónico de la institución (en un buzón de manera anónima para ser recopiladas por la comisión de igualdad e introducidas también en el soporte tecnológico).

forms.office.com

Encuesta de Igualdad

Estimados compañeros y compañeras,

Desde El Ayuntamiento Estamos trabajando en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por esto hemos elaborado este cuestionario que te invito a cumplimentar.

Desde El Ayuntamiento estamos trabajando en la implantación del Plan de Igualdad y con esta finalidad vamos a realizar este cuestionario que te invito a cumplimentar. Los planes de igualdad contemplan medidas en el ámbito del acceso al empleo, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación laboral, personal y familiar, etc.

Las preguntas de este cuestionario van relacionadas a estos temas, queriendo con ellas mejorar y trabajar aspectos de igualdad de oportunidades, aspecto estratégico para nuestra sociedad por ello cuanto más sinceras sean tus respuestas más podremos adecuar las medidas a en este ámbito, además, tus respuestas son anónimas y confidenciales, utilizándose sólo para este fin.

Muchas gracias por participar.

* Obligatorio

1. Señala a qué grupo perteneces *

Mujer

Hombre

2. Señala tu área de trabajo *

Área de gestión administrativa (oficinas)

Área de brigadas (medio ambiente, vías y obras, limpieza instalaciones, conserjes, guardas de montes)

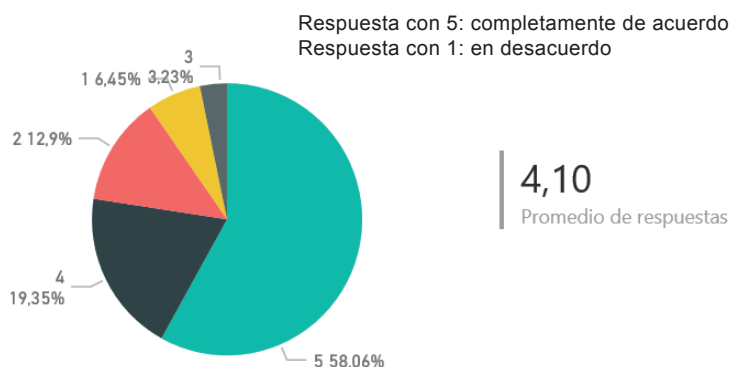
Área de educación y formación (educadoras infantil y adultos, monitores de actividades culturales, deportivos y socorristas)

3. El ayuntamiento garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección para el acceso al mismo. ¿Cierto?

N O R M

En la encuesta participó el 39% de la plantilla, pudiendo analizar con sus respuestas los siguientes datos:

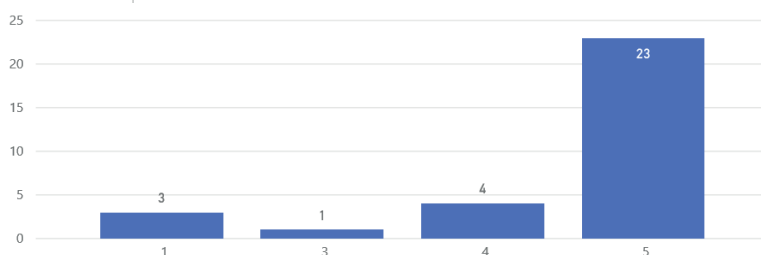
Vemos que, según los datos obtenidos, casi el 78% de nuestra plantilla cree que los procesos de acceso al ayuntamiento son objetivos y no atienden a discriminaciones por razón de género.



De igual manera, un 87% de las respuestas fueron encaminadas a decir que no hay desigualdades a la hora de comunicar las vacantes de puestos de trabajo, así como que no se reproducen estereotipos de género.

El ayuntamiento publica los procesos de selección sin desigualdad de sexo y sin estereotipos de género

Distribución de respuestas



Con estos datos queremos mejorar el acceso de las personas que se incorporan al ayuntamiento por primera vez. Para esto vamos a revisar en nuestro sistema «Gestiona» para ir cambiando modelos y plantillas de todas las acciones que vamos incluyendo en esa base de datos documental de la institución. Medida 1.

Nos ha parecido interesante estudiar los roles de género que adoptamos inconscientemente las personas a la hora de realizar las funciones de trabajo. Por eso se pregunta: «¿Crees que hay tareas específicas en el desempeño de tu trabajo que son siempre realizadas por hombres o mujeres?».

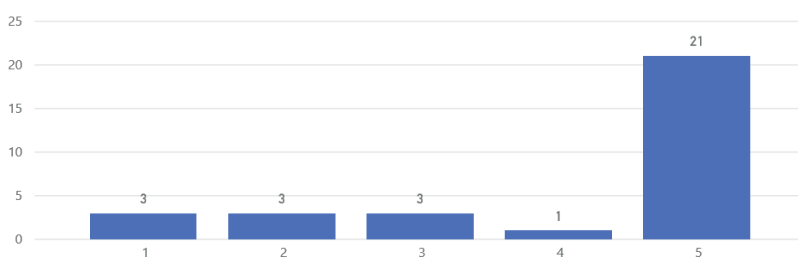
Las respuestas obtenidas son muy dispares, ya que hay un 32% que opina que sí que hay puestos estereotipados y casi un 26% opina que no.

Esto muchas veces se debe a la diversidad de funciones en las áreas de trabajo del propio ayuntamiento. De hecho, a la pregunta de si tienen desigualdad en su área de trabajo, también se obtiene esta disparidad, siendo en este caso casi un 55% las personas que piensan que no y un 33% las que piensan que sí existen desigualdades.

Con estos datos vemos importante crear una guía de lenguaje inclusivo para favorecer y ayudar en las distintas áreas. Medida 2.

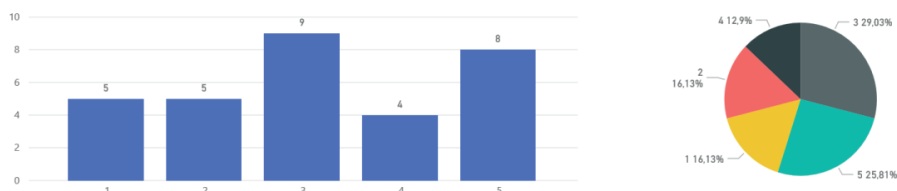
También se valora el poder hacer una actividad todos juntos en la cual fomentemos la corresponsabilidad podría ser una manera de erradicar esas posibles desigualdades que se dan en algunas de las áreas. Medida 3.

Para la institución también es imprescindible que la plantilla se pueda desarrollar personal y profesionalmente. Se pregunta si las formaciones que ofrece el ayuntamiento son igualitarias. Las respuestas, en un 80%, son afirmativas:

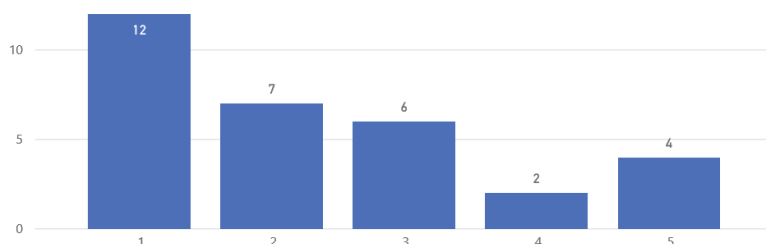


Aun así creemos que tenemos que hacer un esfuerzo en formación en igualdad tanto a la propia comisión negociadora como a las personas responsables de área (medida 4), así como una sensibilización online de igualdad a la plantilla (medida 5).

Les preguntamos a nuestras trabajadoras y trabajadores sobre flexibilidad y conciliación. Queremos mejorar en este aspecto y para nosotras es fundamental hacerlo desde la perspectiva que ellas mismas nos marquen. Las personas que respondieron a la encuesta nos marcaron que la conciliación no era accesible a todos por igual:



De la misma manera, contestaron en un 70% que la normativa no es fácil ni accesible, y con un mismo porcentaje contestaron que no conocen las medidas de flexibilidad:



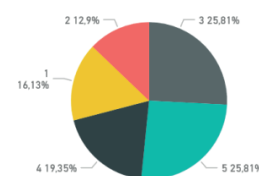
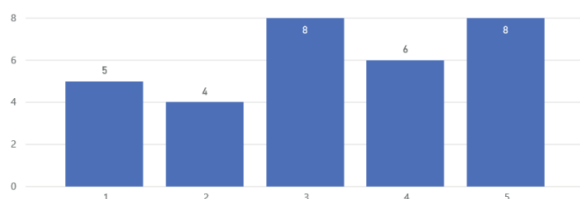
Además, hay desigual respuesta en cuanto a si las personas pueden acceder por igual a la flexibilidad ofrecida:



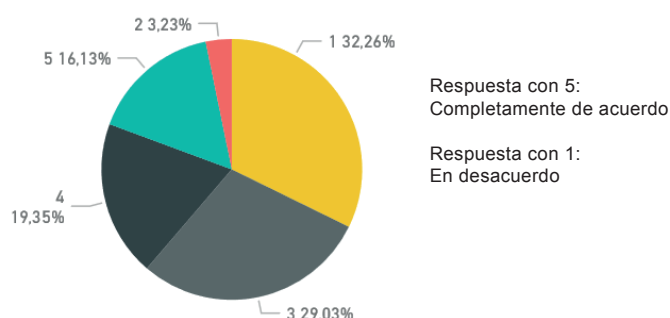
Para esto vemos fundamental hacer un estudio de flexibilidad horaria (medida 6) que permita y favorezca la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Por último, queríamos ver la importancia que nuestra plantilla da a la comunicación que desde el ayuntamiento se lanza y se preguntaron varias cosas en este ámbito. En el caso de los canales de comunicación, sí les parece que son igualitarios y utilizan un lenguaje no sexista, la mayorías de las respuestas iban encaminadas a pensar esto:

N o r m



Sin embargo, en la pregunta de si el ayuntamiento trabaja para fomentar la comunicación incluyente (igualitaria) entre los trabajadores y trabajadoras los trabajadores, no se tiene tan claro y un 29% de las personas que responden, piensan que no.



Es por esto que vemos fundamental hacer acciones que hagan que nuestra comunicación sea ejemplo de una sociedad más igualitaria. Para ello desarrollaremos una guía de lenguaje inclusivo para el uso interno y externo de las comunicaciones (medida 2), crearemos y diseñaremos una web propia de igualdad que alojaremos en el área de la concejalía (medida 7) así como acciones de cartelería que representen el trabajo que estamos realizando en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (medida 8).

A continuación mostramos algunas de ellas, como la que se ha hecho con motivo de este proyecto con el lema «Compromiso por la igualdad, compromiso por el futuro». Estos carteles se realizaron a través de la empresa externa colaboradora en este proyecto.

«Compromiso por la igualdad, compromiso por el futuro».

Es el lema utilizado para la implantación del Plan de igualdad. La cartelería se ha puesto en la entrada del Ayuntamiento, así como en los demás centros de titularidad municipal.

Así mismo se venían haciendo diferentes campañas, como ésta sobre responsabilidad, que está expuesta en el Centro Cívico de la Villa de Zuera.

4.2. Análisis cuantitativo.

A continuación se plasman diferentes tablas desagregadas por sexos cuya finalidad radica en contrastar la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Zuera.

Se analizan los siguientes aspectos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, auditoría salarial.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.2.1. Proceso de selección y contratación.

En primer lugar, se analizan los datos que describen la situación de las personas en el Ayuntamiento.

Número y porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla.

Composición de la plantilla					
Año	Núm. mujeres	% mujeres	Núm. hombres	% hombres	Total
2017	57	49,14%	60	51,28%	117
2018	57	49,14%	60	51,28%	117
2019	56	49,12%	58	50,88%	114
2020	56	49,12%	58	50,88%	114
2021	57	50,44%	56	49,56%	113
2022	59	51,30%	56	48,70%	115
2023	59	51,75%	55	48,25%	114

Se aprecia una clara igualdad existiendo una composición equilibrada de acuerdo con la Ley de Igualdad que establece que las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%.

Como vemos, en la siguiente tabla se refleja la composición de la representatividad legal de los trabajadores, que, aun siendo diferente a la anterior tabla, también sigue los parámetros de la ley de igualdad estando un 58,33% de hombres y un 41,66% de mujeres.

Representante	Mujer	Hombre	Sindicato
Representante 1	x		CSIF
Representante 2	x		CSIF
Representante 3		x	CSIF
Representante 4		x	CSIF
Representante 5		x	CSIF
Representante 6		x	CSIF
Representante 7	x		CCOO
Representante 8	x		CCOO
Representante 9	x		CCOO
Representante 10		x	CCOO
Representante 11		x	CCOO
Representante 12		x	CCOO
TOTAL	5	7	

4.2.1. Clasificación profesional.

Número y porcentaje de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad

RESPONSABILIDAD					
Cargos de responsabilidad	Núm. mujeres	% mujeres	Núm. hombres	% hombres	Total
Alta dirección	4	66,66%	2	33,33%	6
Mandos intermedios	7	87,5%	1	12,5%	8

A la vista de los datos obtenidos vemos que en los niveles de responsabilidad predominan las mujeres en los cargos altos e intermedios.

Aun así es importante implantar la medida de gestión de las descripciones de puestos de trabajo (medida 1), pero también tenemos que ayudar a las personas que trabajan en el ayuntamiento a poder promocionar y desarrollarse para asumir categorías profesionales superiores. Para esto realizaremos un estudio de las formaciones más necesitadas para desarrollarse (medida 9) y desarrollaremos las formaciones que se definan a lo largo del 2020 (medida 10).

*Número y porcentaje de mujeres
y hombres por departamentos (actualizado a 2023)*

DEPARTAMENTO					
Denominación Dpto.	Núm. mujeres	%	Núm. hombres	%	Total
Administración	33	86,84%	5	13,16%	38
Vías y obras	0	0%	9	100%	9
Medio Ambiente	4	15,39%	22	84,61%	26
Limpieza edificios	7	77,77%	2	22,22%	9
Seguridad	0	0%	8	100%	8
Formación/educación	10	100%	0	0%	10
Deportes	3	42,86%	4	57,14%	7
Conserjerías/ mantenimiento	3	42,86%	4	57,14%	7

Se puede apreciar aquí las desigualdades de perfiles de género, siendo la parte de administración y limpieza donde hay más mujeres, en línea con una tendencia social generalizada, y la parte de oficios relacionados con brigadas y seguridad, donde hay más hombres. Ambos perfiles están culturalmente asignados a dichos géneros y se refleja una realidad social en la que todavía cuesta transformar los roles profesionales de género.

4.2.3. Promoción profesional.

En este apartado analizaremos las diferentes promociones que se llevan a cabo en el Ayuntamiento. Los datos se reflejan en la siguiente tabla:

PROMOCIONES					
Número de promociones por nivel	Núm. mujeres	% mujeres	Núm. hombres	% hombres	Total
Nivel técnico	3	80%	1	20%	5
Nivel administrativo Nivel operario	1	100%	0	0%	1

En este caso vemos que no hay desigualdades, aunque sí existe poca cultura de promoción de la carrera vertical en esta administración.

Caso aparte se considera la obligada estabilización de puestos de trabajo, en la que se están siguiendo las directrices y normas establecidas por el Ministerio de Función Pública.

4.2.4. Condiciones de trabajo.

A continuación, reflejamos las formas contractuales que tenemos en nuestro Ayuntamiento:

*Número y porcentaje de hombres
y mujeres por tipo de contrato y jornada*

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS					
Tipo de contrato	Núm. mujeres	% mujeres	Núm. hombres	% hombres	Total
En propiedad	27	62,79%	16	37,21%	43
Interinidad	3	75%	1	25%	4
Comisión de servicios	0	0%	1	100%	1
Personal laboral	26	39,39%	40	60,60%	66
TOTAL 114					

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO JORNADA					
Tipo de contrato	Núm. mujeres	% mujeres	Núm. hombres	% hombres	Total
Temporal a tiempo completo	55	50%	51	50%	106
Temporal a tiempo parcial	4	25%	2	75%	6
Fijo discontinuo	0	0%	2	100%	2
TOTAL 114					

Se observa que la mayor parte de los puestos de trabajo están asociados a contratos estables, no obstante en los puestos que por sus características no tienen una dedicación a tiempo completo, doblan las mujeres el número respecto de los hombres. En nuestro caso, son monitoras de natación y una monitora de comedor, por lo que no es especialmente relevante el ámbito de trabajo en la diferencia por sexos.

Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de familiares dependientes.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Personas en situación de acogerse		Personas que se acogen		
	Núm. mujeres	Núm. hombres	% mujeres	% hombres	Total
Permiso de paternidad		6		100	6
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	3		100		3
Permiso por Adopción o acogimiento					
Permiso de lactancia	3	1	100%	20%	4
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)	5		60%		3
Excedencia por cuidado de menores	30	20	3	2	50
Excedencia por cuidado de familiares dependientes	10	15	1	0	25
Horario Flexible de entrada y salida (todo el personal puede acogerse**)	59	51,75%	55	41,25%	114

Medidas propuestas recogidas en las sugerencias de la encuesta

Algunas de las ideas que nos dieron las trabajadoras y trabajadores en la encuesta fueron las siguientes:

Difusión de las medidas de conciliación que tenemos en el convenio.
Relacionadas con el horario de trabajo, fomentar la flexibilidad.
Formación, flexibilidad horaria.
Formación en igualdad.
Habilitar un sitio para poder comer en el Ayuntamiento.
Tendría que estar más detalladas en el Convenio, se hace referencia a leyes nacionales pero al no estar especificadas no se conceden permisos. El horario tendría que ser más flexible, y no poner tantas trabas para conceder la flexibilidad horaria.
Que el cómputo de las horas realizadas fuese mensual, no semanal. Ahora la flexibilidad hay que «compensarla» en la semana en curso.
Quizás sería interesante que se pudiera juntar jornadas, es decir, en vez de reducir la jornada, venir menos días y trabajar jornadas continuas.
Teletrabajo.
Hay demasiada rigidez en cuanto a justificar puntualmente una necesidad de ausentarse, por parte del Departamento de Personal.
Medidas durante el embarazo.

Es por esto por lo que vamos a realizar un estudio de flexibilidad horaria (medida 6) así como computar las horas flexibles mensualmente (medida 14).

En 2022, durante la actualización y revisión del Plan de Igualdad, se establece que algunas de estas propuestas, que quedarían fuera del ámbito estricto de la igualdad de género, se negocien en las respectivas comisiones y se puedan implementar sin problema.

De igual manera, las medidas que se vayan implementando durante la elaboración de este plan se actualizarán en el siguiente pacto-convenio.

De las propuestas sugeridas se han negociado e implantado casi todas, en concreto las relativas a la flexibilidad horaria, su cómputo mensual, la formación en igualdad y la regulación e implementación del teletrabajo. Ya existen medidas específicas durante el embarazo, aunque se valora el poder revisarlas de cara al nuevo pacto-convenio.

Durante el periodo de pandemia se ha dado curso al plan Me Cuida, al que han podido acogerse las trabajadoras y trabajadores, además de regularse el teletrabajo. Se valora que estas medidas puedan quedarse de forma permanente aunque la pandemia haya tenido fecha de caducidad, estableciéndose igualmente en el siguiente pacto-convenio.

4.2.5. Retribuciones.

La política retributiva de una institución es el conjunto de criterios utilizados para determinar los salarios de las personas que trabajan en ella. Y, si ésta es igualitaria, implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres.

En nuestro caso los salarios van en función de lo estipulado en la «relación de puesto de trabajo» y es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES					
Bandas salariales	Núm. mujeres	% mujeres	Núm. hombres	% hombres	Total
Menos de 12.000 €					
12.001 y 18.000 €	7	25%	21	75%	28
18.001 y 24.000 €	38	63,33%	22	36,66%	60
24.001 y 30.000 €	5	55,55%	4	44,45%	9
30.001 y 36.000 €	5	33,33%	10	66,66%	15
Más de 36.001 €	1	50%	1	50%	2
TOTAL					114

A la vista de los datos podemos señalar que la retribución en el Ayuntamiento es reflejo del sistema retributivo de las descripciones de puestos.

En las bandas más bajas predominan los hombres, ya que corresponde al campo de peones de brigadas, mayoritariamente masculino. En el sector administrativo la predominancia es femenina y en los puestos de dirección o de responsabilidad no se llega a una desigualdad significativa.

En general, tal como es habitual en la administración, no hay diferencias salariales por género en el mismo puesto de trabajo sino sectores más o menos feminizados o masculinizados, vinculados a puestos de menor cualificación.

4.2.6. Formación.

FORMACIÓN					
Descripción Formación realizada	Núm. mujeres	% mujeres	Núm. hombres	% hombres	Total
Reuniones profesionales	3	75%	1	25%	4
Cursos, jornadas, seminarios	11	50%	11	50%	22
					26

Creemos que el desarrollo profesional empieza por la formación de nuestras trabajadoras y trabajadores y es por ello que debemos proporcionar más oportunidades en formaciones transversales para que nuestra plantilla pueda actualizarse y escalar profesionalmente.

Es relevante la formación en igualdad de oportunidades, que se realizará para las personas responsables de área y para la comisión de igualdad (medida 4) así como una sensibilización *online* para la plantilla. Además, se llevará a cabo un estudio de necesidades de formación (medidas 9 y 10).

4.2.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Aunque no haya habido casos significativos de acoso sexual o por razón de sexo, es imprescindible elaborar un código de conducta o protocolo en este ámbito (medida 16). (Anexo IV).

4.2.8. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Creemos que la manera de comunicarnos de manera interna y con la ciudadanía es importante para nuestra institución, por lo que queremos fomentar el uso de un lenguaje incluyente. Es por esto que hemos diseñado las siguientes medidas.

—Creación de una guía de comunicación de lenguaje inclusivo.

—Creación de una web dentro de la concejalía de igualdad (www.ayunzuera.com/igualdad) se añade anexo visual de la misma (anexo web).

No tenemos ningún dato que nos aporte que estamos trabajando erróneamente en este sentido, aun así, queremos mejorar nuestros procesos y desde que nos propusimos implantar el plan de igualdad hemos ido rectificando y mejorando los procedimientos de la empresa en cuanto a tener un lenguaje inclusivo tanto externo como interno con diferentes acciones:

—Revisión de denominaciones de puestos de trabajo «gestiona» (medida 1).

—Revisión de convocatorias públicas (medida 17).

—Estudio para proponer preguntas de igualdad en puestos de concurrencia competitiva (medida 18).

—Realizar comunicado con la composición de la comisión de igualdad (medida 19).

—Comunicación de medidas (medida 20).

—Creación de una mesa de la mujer con representatividad de varias asociaciones y de ciudadanas particulares (medida 21).

5. PLAN DE IGUALDAD

Resultado de la fase de diagnóstico inicial, de la reflexión del mismo, de las medidas propuestas y de la actualización y revisión del trabajo para adecuarnos a la normativa vigente y a la coyuntura de los casi cuatros años que han transcurrido para su elaboración, es este primer Plan de Igualdad con el que esperamos que pueda mejorarse la promoción de la igualdad efectiva y real dentro y fuera de esta institución.

Las medidas propuestas deben ser concretadas en derechos reales y situaciones de mejora en las condiciones laborales y en la eliminación de las posibles desigualdades de género.

En conclusión, y gracias a estas respuestas y colaboración de las personas que trabajan en el ayuntamiento de Zuera y que han contestado a la encuesta de diagnóstico, así como a la comisión negociadora, se pudieron proponer 24 medidas que, después de la revisión y actualización en 2022, quedan de la siguiente manera:

Medida 1: Revisión descripciones de puestos de trabajo mediante lenguaje inclusivo.

Se ha revisado y se ha modificado en función del lenguaje inclusivo, aunque pueda haber algún error. Se sigue trabajando para depurar errores.

Medida 2: Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo.

Se elaboró durante el ejercicio 2020 y se presentó y se repartió a las áreas en 2021. En la guía se trabaja sobre un lenguaje inclusivo que sirva tanto para la comunicación interna del Ayuntamiento de Zuera como en la comunicación externa del Ayuntamiento con la ciudadanía.

Medida 3: Actividad conjunta para sensibilizar en corresponsabilidad.

Esta medida se desestima por parte de la comisión negociadora en 2022 al considerarse poco eficaz en un contexto de plantilla poco participativa y negociación de otras condiciones laborales.

Medida 4: Formación en igualdad a la comisión y a personas responsables de área.

Se realizó esta formación en 2020 y en 2022 se imparte una formación para la comisión negociadora sobre el protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se seguirán impartiendo formaciones.

Medida 5: Sensibilización *online*.

Se propone evitar campañas de sensibilización *online* y hacer, cuando se estime oportuno, asambleas monográficas para explicar tanto el plan de igualdad como enfocadas a sensibilización sobre este ámbito.

Medida 6: Estudio de mejora de la flexibilidad horaria.

Esta medida se ha concretado, a través de diversas negociaciones con la representación sindical, en una regulación de la flexibilidad horaria y en la regulación del teletrabajo. Ya se está disfrutando de ambas regulaciones como derechos de la plantilla.

Medida 7: Pestaña en la web municipal sobre igualdad.

Se considera por parte de la comisión negociadora, con la revisión y actualización del plan, que es suficiente con el apartado sobre igualdad que ya existe en la web municipal.

Medida 8: Cartelería sensibilización sobre la elaboración del plan.

Se hizo la cartelería y la difusión entre 2019 y 2020, se acuerda hacer nueva cartelería y difusión, además de una asamblea monográfica explicativa, una vez se apruebe el plan.

Medida 9: Estudio sobre formaciones necesarias para promocionar.

Se acuerda su eliminación porque en esta administración no hay desigualdad de género a la hora de acceder a formaciones, pero sí que se va a estudiar si se ofrecen suficientes formaciones en todos los sectores o áreas de trabajo.

Medida 10: Desarrollo de acciones de formación en igualdad.

Se incluye el estudio de posibles formaciones en igualdad que puedan ser anuales.

Medida 11: Cartelería que simbolice y difunda el trabajo realizado.

En relación con la medida 7, esta cartelería se incluye en la web municipal y en las redes sociales del Ayuntamiento.

Medida 12: Estudio sobre formaciones y promoción.

Se acuerda su eliminación por estar repetida (medida 9).

Medida 13: Desarrollo de las formaciones definidas.

Se acuerda su eliminación por estar repetida (medida 9).

Medida 14: Acompañamiento persona en prácticas.

Se implementó ya en el año 2020.

Medida 15: Vídeo «Yo Soy».

Se acuerda su eliminación por no considerarse eficaz en el contexto de la plantilla y el ambiente laboral existente.

Medida 16: Generación de contenido sobre igualdad app municipal.

Se acuerda su eliminación por no considerarse eficaz en el contexto de la plantilla y el ambiente laboral existente.

Medida 17: Cómputo mensual de las horas de flexibilidad.

Queda incluida e implementada dentro de la medida 6.

Medida 18: Adecuación del *office*.

Queda incluida e implementada con la creación de la nueva herramienta del portal del/de la empleado/a.

Medida 19: Creación protocolo acoso.

Se acuerda elaborar un protocolo para que pueda ser aprobado por el Pleno junto con el Plan de Igualdad.

Medida 20: Revisión de convocatorias públicas.

En la práctica queda implementada al irse revisando periódicamente las convocatorias para incluir el lenguaje inclusivo. Debe ser continuada esta labor en cada área puesto que hay mucho material para revisar.

Medida 21: Propuesta preguntas sobre igualdad en convocatorias.

Por normativa ya es preceptivo que existan y de hecho se incluyen ya en las convocatorias.

Medida 22: Comunicado con la composición de comisión negociadora.

Se elimina puesto que se considera que por parte de la representación sindical es suficiente con que sus representantes tengan constancia de la existencia de dicha comisión.

Medida 23: Comunicación de medidas propuestas.

Se establece que cuando se apruebe el Plan de Igualdad se haga una asamblea para presentarlo y explicar las medidas.

Medida 24: Promoción Mesa de la Mujer.

Esta mesa está creada para tratar la igualdad de género, es un órgano consultivo y de participación para fomentar la igualdad entre hombre y mujeres en el municipio de Zuera. Imagen de una de las reuniones:

Evaluación y seguimiento.

Todas las medidas planteadas, revisadas e implementadas deben tener también sucesivas evaluaciones y seguimiento, para garantizar el buen funcionamiento del Plan de Igualdad y su actualización en planes futuros.

Para garantizar el buen funcionamiento del Plan de Igualdad es necesario definir y establecer un mecanismo de control que posibilite la autocrítica y la reflexión sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto. Dicho mecanismo se articula en dos etapas complementarias y consecutivas: una dinámica, el seguimiento, y otra estática, la evaluación.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos para detectar posibles problemas.

La evaluación es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos.

Esta evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes fuentes como la encuesta anual a empleados, memoria de actividades, evaluaciones de formación, etc.

Las funciones de seguimiento y evaluación serán realizadas por la comisión negociadora. La Comisión se reunirá trimestralmente para evaluar las medidas llevadas a cabo y proponer nuevas.

6. INCIDENCIAS O DIFICULTADES ENCONTRADAS

La mayor dificultad ha estribado en la baja participación de la plantilla y sobre todo en la paralización del proceso durante el tiempo de pandemia.

No obstante se ha considerado, a través de la comisión negociadora, que merece la pena presentar y aprobar el Plan de Igualdad una vez revisado y actualizado que volver a comenzar un proceso desde cero.

7. RESULTADOS Y MEDIDAS PLANTEADAS

A pesar de las muchas dificultades, los objetivos de reducir brechas de desigualdad de género y promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Zuera ya están siendo concretados en medidas incorporadas al trabajo diario y en adendas al pacto-convenio.

Por tanto, la labor a partir de ahora debe ser la evaluación y el seguimiento de las medidas ya implantadas y la concreción de las que faltan, así como fijar nueva fecha para realizar un nuevo diagnóstico a medio plazo.

Tabla de medidas

		Alcance	Vigencia	Coste	Responsable	Indicadores	Observaciones	Periodo de ejecución
1	Revisión descripciones de puesto y ver si contienen una comunicación incluyente	Plantilla	Desde 2019 -octubre-	Sin coste adicional	Comisión Igualdad	Número de DPT cambiadas hasta completar todas		2019-2021
2	Guía de lenguaje incluyente	Plantilla Sociedad	Desde 2019 -octubre-	Proveedor	Conejalía de Igualdad Comisión Igualdad	Canales donde alojarlo		2019-2021
3	Actividad todos juntos en la cual fomentemos la cooresponsabilidad	Plantilla	Octubre 2019	Proveedor	Conejalía de Igualdad Comisión Igualdad	Numero de asistenes	Repetir cada 2/3 años con una temática diferente	2019-2021
4	Formacion comisión + responsables	Responsable y comisión	Octubre 2019	Proveedor	Conejalía de Igualdad Comisión Igualdad	Numero de asistenes	Repetir al cabo de los años	2019
5	Sensibilización On Line a la plantilla	Plantilla	Octubre 2019	Proveedor	Conejalía de Igualdad Comisión Igualdad	Numero de matriculaciones	Hacer cuando entre una persona a trabajar	2019
6	Estudio flexibilidad horaria	Plantilla	Septiembre 2019	Sin coste adicional	Conejalía de Igualdad Comisión Igualdad	Crear medida al respecto		2020
7	Web de igualdad	Plantilla Sociedad	Septiembre / Octubre 2019	Proveedor	Conejalía de Igualdad Comisión Igualdad Dpto. Comunicación	Número de visitas en el año		2019-2021
8	Cartelería que representen el trabajo que estamos realizando en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Plantilla Sociedad	Desde 2019 -octubre-	Proveedor	Conejalía de Igualdad Comisión Igualdad Dpto. Comunicación	Número de comunicaciones realizadas		2019-2021
9	Estudio de formaciones necesaria para promocionar	Plantilla	Desde 2019 -octubre-	Sin coste adicional	Conejalía de Igualdad Comisión Igualdad	Creación de plan formativo		2019
10	Desarrollo de acciones de Formación	Plantilla	A partir de 2020	Proveedor	Conejalía de Igualdad Comisión Igualdad	Número de acciones		2019-2021

		Alcance	Vigencia	Coste	Responsable	Indicadores	Observaciones	Periodo de ejecución
11	Cartelería que representen el trabajo que estamos realizando en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Plantilla Sociedad	Desde 2019 -octubre-	Proveedor	Conejalia de Igualdad Comisión Igualdad Dpto. Comunicación	Número de comunicaciones realizadas		2019-2021
12	Estudio de formaciones necesaria para promocionar	Plantilla	A partir de 2020	Sin coste adicional	Comisión de Igualdad	Acciones definidas		2020
13	desarrollar las formaciones definidas	Plantilla	A partir de 2020	Sin coste adicional	Comisión de Igualdad	Acciones definidas		2020
14	Persona en prácticas	Plantilla	A partir de 2020	Sin coste adicional	Comisión de Igualdad	Acciones definidas		2020
15	Video "Yo Soy"	Plantilla Sociedad	Desde 2019 -octubre-	Proveedor	Conejalia de Igualdad Comisión Igualdad Dpto. Comunicación	Número de comunicaciones realizadas		2019-2021
16	Generación de contenido sobre igualdad de oportunidades en la App del ayuntamiento	Plantilla Sociedad	Desde 2019 -octubre-	Proveedor	Conejalia de Igualdad Comisión Igualdad Dpto. Comunicación	Número de comunicaciones realizadas		2019-2021
17	Computar las horas flexibles mensualmente	Plantilla	A partir de 2020	Sin coste adicional	Comisión de Igualdad	Acciones definidas		2020
18	Adecuación de office	Plantilla	A partir de 2020	Sin coste adicional	Comisión de Igualdad	Acciones definidas		2020
19	Código ético - protocolo acoso	Plantilla	A partir de 2020	Sin coste adicional	Comisión de Igualdad	Acciones definidas		2020
20	Revisión de convocatorias públicas	Plantilla	A partir de 2020	Sin coste adicional	Comisión de Igualdad	Acciones definidas		2020
21	Estudio de proponer preguntas de igualdad en puestos de concurrencia competitiva	Plantilla	A partir de 2020	Sin coste adicional	Comisión de Igualdad	Acciones definidas		2020
22	Realizar comunicado con la composición de la comisión de igualdad	Plantilla Sociedad	Desde 2019 -octubre-	Proveedor	Conejalia de Igualdad Comisión Igualdad Dpto. Comunicación	Número de comunicaciones realizadas		2019
23	Comunicación de medidas	Plantilla Sociedad	Desde 2019 -octubre-	Proveedor	Conejalia de Igualdad Comisión Igualdad Dpto. Comunicación	Soportes en los que se hace la comunicación		2019
24	Mesa de la mujer	Plantilla Sociedad	Desde 2019 -octubre-	Sin coste adicional	Conejalia de Igualdad Comisión Igualdad	Reuniones realizadas anuales (mínimo 12)		2019

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE ZUERA

Índice

1. Compromiso del ayuntamiento de zuera en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
 - 2.1. La tutela preventiva frente al acoso.
 - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.
 - 2.2. El procedimiento de actuación.
 - 2.2.1. Determinación de la comisión instructora.
 - 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.
 - 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal.
 - 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal.
 - 2.2.5. La resolución del expediente de acoso.
 - 2.2.6. Seguimiento.
3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.
4. Modelo de queja o denuncia.

1. Compromiso del Ayuntamiento de Zuera en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de Zuera manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento de Zuera quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Ayuntamiento de Zuera asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Ayuntamiento de Zuera. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, el Ayuntamiento de Zuera no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, el Ayuntamiento de Zuera, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(Ciudad y fecha)

(Firma del/de la responsable del Ayto.)

2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de Zuera implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. La tutela preventiva frente el acoso.

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Ayuntamiento de Zuera formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la institución y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el Ayuntamiento de Zuera.

El Ayuntamiento de Zuera, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien los sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del Ayuntamiento de Zuera no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. Esta administración sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de esta institución tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el Ayuntamiento de Zuera, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento de Zuera sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

Definición de acoso sexual.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

—Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.

—Flirteos ofensivos.

—Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

—Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

—Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

—Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.

—Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

—Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental.

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier persona miembro de la empresa o entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Definición de acoso por razón de sexo.

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas.

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).

2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

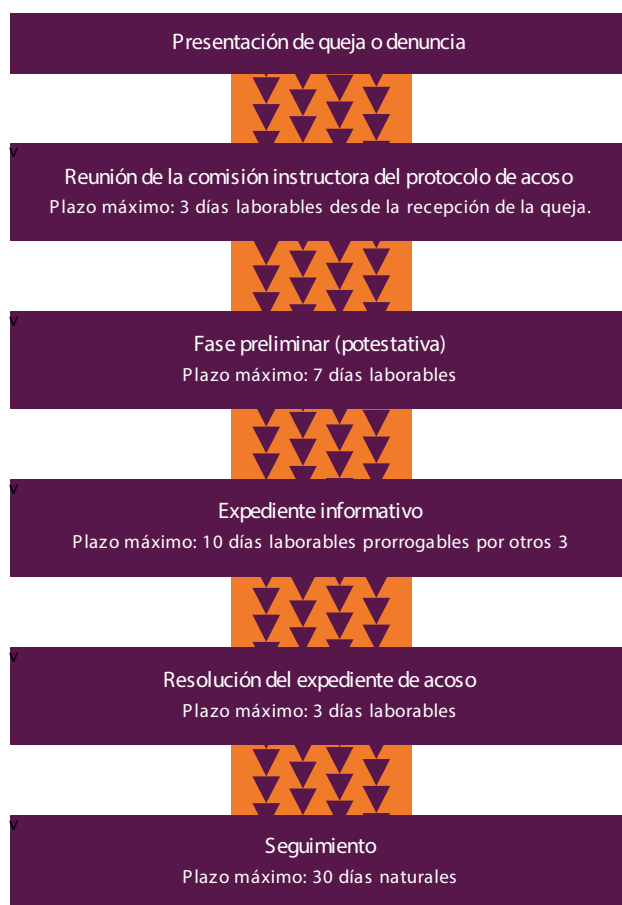
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. Procedimiento de actuación.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por un máximo de cinco personas, que serán las dos personas que ostenten la representación sindical para temas de igualdad, la persona que ostente la concejalía de igualdad y/o de recursos humanos o régimen interior, la persona que ejerza el puesto de agente de igualdad (en su defecto, otra persona que ostente un cargo de gobierno) y la persona que ejerza un puesto relacionado con prevención de riesgos laborales.

En el momento de aprobación de este protocolo, estas personas son:

J. A. M. M., representante sindical.

A. R. C., representante sindical.

J. M. R. Concejala de Personal y Acción Social.

M. A. A. Concejala de Igualdad, Infancia y Juventud.

M. C. M. M., técnica prevención riesgos laborales.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.

En el Ayuntamiento de Zuera, doña. J.M.R. es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Zuera deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, el Ayuntamiento de Zuera garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de Zuera habilita la cuenta de correo electrónico *plataformaigualdazuera@gmail.com* a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Asímismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del Ayuntamiento de Zuera adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del Ayuntamiento de Zuera separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección del Ayuntamiento de Zuera a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso.

El gobierno municipal del Ayuntamiento de Zuera, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo el único órgano capacitado para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, el gobierno del Ayuntamiento de Zuera procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

En todo caso se tendrá en cuenta el régimen disciplinario establecido para el Ayuntamiento de Zuera según normativa vigente.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, se mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte del Ayuntamiento de Zuera.

El gobierno municipal del Ayuntamiento de Zuera adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá al gobierno municipal del Ayuntamiento de Zuera, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en el momento en que se apruebe el Plan de igualdad del Ayuntamiento de Zuera, o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de la

web del Ayuntamiento de Zuera, en el tablón de anuncios o cualquier medio adecuado de comunicación a la plantilla, manteniéndose vigente mientras esté vigente el Plan de Igualdad.

Asimismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4. Modelo de queja o denuncia en el Ayuntamiento de Zuera

I. Persona que informa de los hechos.

¿ Persona que ha sufrido el acoso:

¿ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora PRESUNTA

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (indicar si es sexual o por razón de sexo) frente a (identificar persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención de la comisión instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en el Ayuntamiento de Zuera
Lo que se publica para general conocimiento y efectos.

Zuera, 21 de junio de 2023. — El alcalde, Luis Antonio Zubieta Lacámara.

BOPZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-I • Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración:
Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ), Plaza de España, 2.
Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

Talleres:
Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

Correos electrónicos: bop@dpz.es / imprenta@dpz.es

Instrucciones y normativa para presentación de anuncios en:
<http://boletin.dpz.es/BOPZ/>



TARIFAS:
(artículo 9, Ordenanza fiscal núm. 3, reguladora de la tasa por la prestación de servicios del Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza)

Anuncios ordinarios:

- 1.º 0,025 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 37,50 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

Anuncios urgentes:

- 1.º 0,050 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 150,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

El Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza puede consultarse en las siguientes páginas web: <http://boletin.dpz.es/BOPZ/> o www.dpz.es