

Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Torredelcampo



Vigencia: 2026 – 2029

Contenido

Introducción.....	3
Contenido.....	4
2. Partes que concierne el Plan de Igualdad	5
3. Ámbito de aplicación.....	5
4. Resumen ejecutivo del estudio diagnóstico	6
5. Resumen ejecutivo de la auditoría retributiva.....	7
6. Elementos estructurales	9
6.1. Principios inspiradores.....	9
6.2. Directrices estratégicas.....	10
7. Líneas estratégicas y medidas reparadoras	12
Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal	13
Línea estratégica 2. Promoción profesional interna	15
Línea estratégica 3. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	17
Línea estratégica 4. Conciliación corresponsable	18
Línea estratégica 5. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género	19
Línea estratégica 6. Comunicación incluyente y no sexista	21
8. Modelo de gobernanza	22
8.1. Estructura de gobernanza.....	22
8.2. Organización y planificación de la gestión del Plan	22
8.3. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias	23
9. Sistema de seguimiento y evaluación	24
10. Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión	25
11. Periodo de vigencia y cronograma de ejecución.....	27
12. Aprobación por la comisión y firma del PIO entre mujeres y hombres.....	29
Anexo técnico I. Glosario de términos.....	30
Anexo técnico II. Protocolo ante el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.....	32

Introducción

El **Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Torredelcampo (2026–2029)** constituye el instrumento estratégico mediante el cual esta Corporación Local articula su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto en su organización interna como en el ejercicio de sus funciones públicas.

La igualdad de género es un principio jurídico fundamental y un valor esencial del sistema democrático, reconocido en la Constitución Española, en la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad, así como en los marcos internacionales de derechos humanos. En este contexto, las administraciones públicas, y especialmente las entidades locales por su cercanía a la ciudadanía, tienen la responsabilidad de integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de sus políticas públicas.

El presente Plan se elabora a partir de un **estudio diagnóstico previo**, que ha permitido analizar de manera objetiva la situación de mujeres y hombres en la plantilla municipal, identificando desigualdades persistentes en ámbitos como el acceso al empleo, la promoción profesional, la estabilidad laboral, la jornada, la retribución, la formación y la distribución de los puestos de responsabilidad.

Sobre la base de estos resultados, el Plan establece una estructura organizada en principios inspiradores, directrices estratégicas, líneas de actuación y medidas reparadoras, orientadas a eliminar los sesgos de género, garantizar la igualdad de oportunidades y promover una cultura organizativa inclusiva, corresponsable y respetuosa con la diversidad.

El Plan incorpora asimismo un modelo de gobernanza basado en la transversalidad, la coordinación interdepartamental y la participación activa de todas las áreas municipales, así como un sistema de seguimiento y evaluación que permitirá medir el grado de cumplimiento de los objetivos, analizar los impactos alcanzados y mejorar de forma continua las actuaciones desarrolladas.

Con este Plan, el Ayuntamiento de Torredelcampo reafirma su voluntad de avanzar hacia una administración pública más justa, eficiente y socialmente responsable, entendiendo que la igualdad entre mujeres y hombres no es únicamente una exigencia legal, sino una condición indispensable para el desarrollo sostenible, la cohesión social y la calidad democrática del municipio.

1. Datos identificativos del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	AYUNTAMIENTO DE TORREDEL CAMPO					
NIF	P2308600B					
Domicilio social	PLAZA DEL PUEBLO 11					
Forma jurídica	ADMINISTRACION LOCAL					
Año de constitución						
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	JAVIER CHICA JIEMENEZ					
Cargo	ALCALDE					
Telf.	953567000					
e-mail	alcaldia@torredelcampo.es ; rrhh@torredelcampo.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	ROCIO MORAL GARCIA					
Cargo	CONCEJALA DE FEMINISMO					
Telf.	953 567 639					
e-mail	rociomoral@torredelcampo.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SECTOR PUBLICO					
CNAE	841					
Descripción de la actividad	Administración Pública					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Término municipal de Torredelcampo, 182 km2					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	130	Hombres	124	Total	254
Centros de trabajo						
Facturación anual (€)	Presupuesto municipal:13.770.265,04 €					
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS PERSONAS						
Dispone de departamento de personal (SI/NO)	SI					
Certificados o reconocimientos obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	5	Hombres	7	Total	12

2. Partes que concierta el Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado entre:

- El Ayuntamiento de Torredelcampo, como entidad empleadora.
- La representación legal de las personas trabajadoras legitimada para la negociación del Plan de Igualdad, integrada por las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento.

La negociación del Plan se ha desarrollado a través de la Comisión Negociadora constituida al efecto, con composición paritaria entre la representación de la entidad y la representación sindical.

La Comisión Negociadora ha participado en:

- la elaboración del diagnóstico,
- el análisis de resultados,
- la definición de objetivos,
- la formulación de medidas,
- y la aprobación del presente Plan de Igualdad.

3. Ámbito de aplicación

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de Torredelcampo, incluyendo:

- personal funcionario,
- personal laboral,
- personal temporal,
- personal interino,
- y cualquier otra modalidad de relación laboral o administrativa existente durante su periodo de vigencia.

Ámbito territorial

El Plan será aplicable a todos los centros, dependencias y servicios municipales del Ayuntamiento de Torredelcampo.

Ámbito temporal

La vigencia del presente Plan será de cuatro años, extendiéndose desde el año 2026 hasta el año 2029, ambos inclusive.

4. Resumen ejecutivo del estudio diagnóstico

Principales hallazgos:

Segregación horizontal

Persisten patrones tradicionales:

- **Áreas feminizadas:** educación, servicios sociales, igualdad, atención comunitaria, administración.
- **Áreas masculinizadas:** policía, oficios, operarios, infraestructuras, urbanismo, puestos técnicos y de responsabilidad operativa.

Segregación vertical

Aunque en términos generales existe paridad en la plantilla:

- Los puestos de mando técnico, jefaturas, responsables, seguridad están mayoritariamente ocupados por hombres.
- Las mujeres, en cambio, pese a contar con **mayor nivel formativo**, acceden menos a posiciones ejecutivas y directivas.

Estabilidad y tipo de contrato

- **Contratos indefinidos:** predominan los hombres (63%).
- **Sustituciones e interinidad:** fuertemente feminizadas (73%)

Esto refleja una **brecha de estabilidad laboral** desfavorable para las mujeres.

Jornada laboral

Existe una mayor concentración femenina en **jornadas parciales**, lo que puede limitar la promoción profesional, la formación y la retribución.

Brecha retributiva

- **Brecha salarial total:** -6% desfavorable para las mujeres.
- **Salario base:** brecha moderada (-2%).
- **Complementos salariales:** brecha muy elevada (-90%), foco principal de desigualdad.
- **Extrasalariales:** brecha del -54%.

La desigualdad se concentra en los complementos asociados a disponibilidad, turnos, nocturnidad o puestos masculinizados.

Antigüedad

- Los hombres concentran la antigüedad más elevada.
- Las mujeres predominan en las incorporaciones recientes.

Esto evidencia un proceso de feminización progresiva, pero aún con inercias históricas.

Formación

- Las mujeres cuentan con mayor proporción de estudios universitarios.
- Los hombres predominan en niveles educativos bajos, asociados a categorías técnicas u operativas.
- Existe sobre cualificación femenina en puestos administrativos, educativos y asistenciales.

Las brechas más relevantes detectadas

1. Segregación horizontal marcada por roles profesionales tradicionales.
2. Segregación vertical, con menor acceso femenino a puestos de mando.
3. Brecha de estabilidad laboral y de jornada, desfavorable para mujeres.
4. Brecha retributiva del 6%, concentrada especialmente en complementos salariales.
5. Sobre cualificación femenina y menor rentabilidad profesional de la formación.
6. Carencias en datos, especialmente horarios, formación y estructura salarial detallada.

Recomendaciones estratégicas para el Plan de Igualdad

- Revisión de la valoración de puestos y complementos salariales para eliminar sesgos.
- Medidas de acción positiva para promover mujeres en puestos técnicos, mandos y seguridad.
- Plan de conciliación con acceso igualitario por sexo.
- Programa de formación obligatoria en igualdad para cargos políticos y jefaturas.
- Acciones para reducir la parcialidad femenina e incrementar la estabilidad laboral.
- Refuerzo del lenguaje inclusivo y la comunicación igualitaria.
- Mejora de los registros internos (horarios, formación, retribuciones).

5. Resumen ejecutivo de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva realizada en el marco del diagnóstico del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Torredelcampo se ha elaborado conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, tomando como referencia la información salarial y organizativa facilitada por el Ayuntamiento correspondiente al ejercicio analizado.

El análisis efectuado sobre el registro retributivo municipal, desagregado por sexo, permite identificar la existencia de determinadas diferencias retributivas entre mujeres y hombres, especialmente vinculadas a la percepción de complementos salariales y a la distribución ocupacional de la plantilla.

En relación con el salario base, la auditoría refleja una diferencia moderada del 2 % desfavorable para las mujeres, tanto en medias como en medianas, asociada principalmente a factores estructurales como la segregación ocupacional, la distinta distribución por categorías profesionales y la menor presencia femenina en determinados puestos con niveles retributivos superiores.

Las mayores diferencias se detectan en los complementos salariales, donde se observa una brecha significativamente desfavorable para las mujeres. El análisis realizado evidencia que los hombres acceden en mayor medida a complementos vinculados a disponibilidad, turnicidad, nocturnidad, operatividad técnica, conducción, mantenimiento y otros puestos asociados a condiciones específicas de trabajo.

Asimismo, en relación con las percepciones extrasalariales, se observan diferencias asociadas principalmente a desplazamientos, dietas y realización de funciones fuera del centro habitual de trabajo, conceptos que aparecen vinculados mayoritariamente a puestos ocupados por hombres.

La auditoría concluye que no se aprecian indicios de discriminación retributiva directa por razón de sexo, si bien sí existen factores estructurales de desigualdad indirecta relacionados con:

- la segregación horizontal y vertical de la plantilla,
- la distinta asignación de funciones y responsabilidades,
- el acceso desigual a determinados complementos retributivos,
- y la diferente valoración económica de puestos tradicionalmente feminizados y masculinizados.

Asimismo, el análisis pone de manifiesto la necesidad de continuar avanzando en:

- la revisión de los criterios de asignación de complementos,
- el seguimiento periódico de las brechas retributivas,
- la incorporación de la perspectiva de género en la política de recursos humanos,
- y el desarrollo progresivo de una valoración objetiva de puestos de trabajo adaptada a los criterios establecidos en el RD 902/2020.

La auditoría retributiva tendrá una vigencia coincidente con la del presente Plan de Igualdad y será objeto de seguimiento y actualización periódica por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

El contenido íntegro de la auditoría retributiva se incorpora en el diagnóstico negociado que forma parte integrante del presente Plan de Igualdad.

6. Elementos estructurales

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Torredelcampo se estructura en torno a 2 factores que dan apoyo y sentido a las acciones contenidas en el mismo. Por una parte, los principios inspiradores coherentes con los valores de la institución y, por otra, las directrices estratégicas que, constituyen el hilo conductor del Plan y de su modelo de gobernanza.

6.1. Principios inspiradores

Los principios inspiradores del Plan constituyen la columna vertebral del mismo.



IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad como principio de justicia social, es un derecho humano universal que posee un valor en sí mismo. El principio de igualdad de género supone conceder el mismo rango a los comportamientos, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO

En la actualidad, la normativa europea, española y autonómica no permite que se den situaciones de discriminación. Ahora bien, las leyes velan porque no se produzca discriminación directa, pero en el día a día, podemos comprobar la existencia de numerosas situaciones de discriminación indirecta.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD

La variedad de características personales específicas que hacen a cada ser humano único y diferente, conforman la pluralidad de identidades que enriquece las sociedades.

La orientación sexual y la identidad de género forman parte de esa pluralidad inherente a la especie humana y, por tanto, todas las personas LGTBI y sus familiares merecen respeto, defensa y protección frente a situaciones discriminatorias.

SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y HUMANA

Ninguna sociedad puede permitirse prescindir de la mitad de su capital humano, porque haciéndolo, prescinde de la mitad de su talento, de la mitad de su fuerza de trabajo y de la mitad de su potencial innovador.

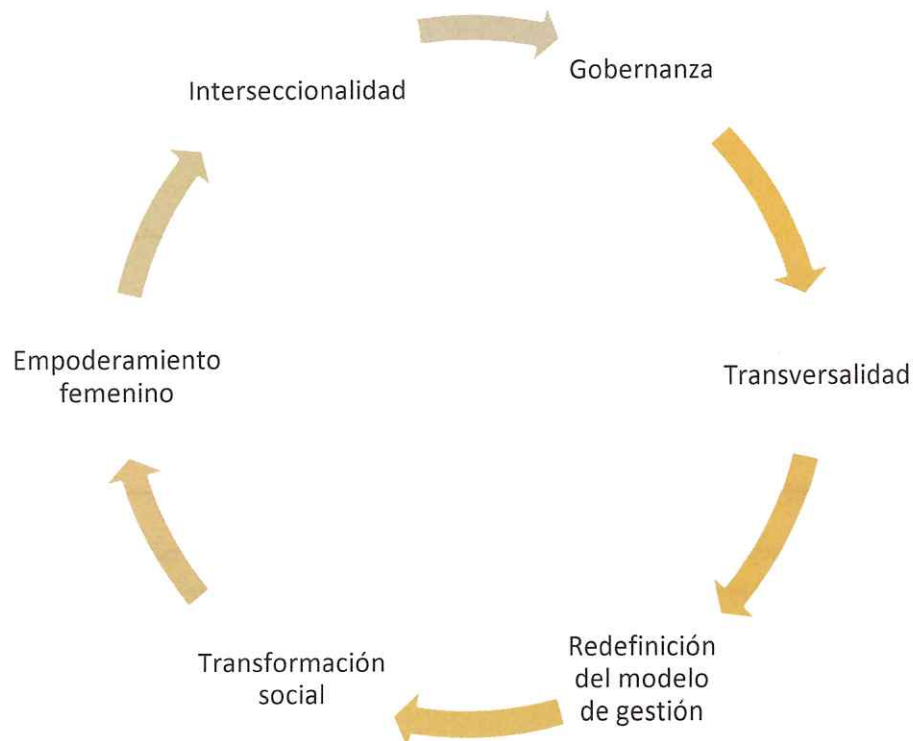
La desigualdad obstaculiza y frena el desarrollo económico y social. No se puede hablar de progreso social y de valor competitivo, sin tener en cuenta los derechos de las mujeres.

Las organizaciones desequilibradas desde el punto de vista del género son más vulnerables, porque prescindir del talento femenino pone en riesgo su propio desarrollo y crecimiento. Por ello, garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, supone generar valor

para la organización y sostenibilidad humana y económica.

6.2. Directrices estratégicas

Las directrices estratégicas constituyen la guía del Plan y conforman el esqueleto conceptual y la facilitación del desarrollo de este.



GOBERNANZA

El buen Gobierno de una organización hace referencia a la toma de decisiones que suponen un notable impacto sobre las condiciones de vida de las personas y tienen en cuenta las necesidades, intereses y demandas de ambos sexos, lo que determina el diseño de estrategias y asignación de recursos.

Los modelos de gobernanza inclusivos tienen en cuenta la participación equilibrada de mujeres y hombres, combaten las desigualdades de género y promueven cambios en favor de la equidad.

TRANSVERSALIDAD

Examinar las implicaciones que las decisiones tomadas en una organización tendrán para hombres y mujeres implica incorporar el Enfoque Transversal de Género en la gestión.

REDEFINICIÓN DE LOS MODELOS DE GESTIÓN

Para construir nuevos modelos de gestión es preciso de - construir los principios de los viejos modelos. Desde este punto de vista, incorporar la visión de género en una organización requiere revisar las relaciones de género existentes en favor de unas relaciones incluyentes, simétricas e igualitarias.

TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Gestionar la igualdad de género de manera transversal, supone buscar nuevos caminos, es decir, abandonar los prejuicios de género y adoptar actitudes inclusivas y flexibles. Y supone también, un firme compromiso con la igualdad.

EMPODERAMIENTO FEMENINO

Para promover el empoderamiento de las mujeres hay que tener en cuenta su posicionamiento y relevancia allí donde se toman las decisiones, es decir, en las posiciones directivas, lo que implica así mismo, tener en cuenta y valorar las aportaciones y el potencial de desarrollo de las mujeres en la organización.

INTERSECCIONALIDAD

Tener en cuenta otras dimensiones, además de la dimensión de género, como por ejemplo la discapacidad o la orientación sexual e identidad de género, requiere contemplar las interacciones dinámicas entre factores de discriminación, lo que aporta valor a la gestión de la diversidad en la organización.

7. Líneas estratégicas y medidas reparadoras

Acabar con los sesgos de género, supone hacer frente a una realidad intencionadamente distorsionada. Puesto que este tipo de sesgos están presentes en todos los ámbitos de la vida, y que estos, forman parte de la organización económica, política, social y cultural, la deconstrucción de los pilares que los sustentan requiere la revisión de los factores productores de la asimetría de género. Para ello, es necesario, como recomienda la profesora Amparo Moreno Sardá (*De qué hablamos cuando hablamos del hombre: treinta años de crítica y alternativas al pensamiento androcéntrico*, 2008, Barcelona, Icaria, 376 págs.) “abordar el andro – público – centrismo con objeto de de - construir patrones todavía vigentes, aceptados como naturales y proponer un nuevo paradigma no androcéntrico, basado en el humanismo plural, que supere la histórica división hombre – mujer, en favor de las relaciones cooperativas y las interacciones igualitarias”.

A partir del estudio diagnóstico de situación, se han ido hilvanando ideas, definiendo líneas estratégicas, ajustando los objetivos operativos, diseñando medidas reparadoras y estructurando los mecanismos de gestión y seguimiento del Plan, de tal modo que, siendo este una pieza única, permita, por una parte, actuar desde distintas áreas de gestión, a distintos niveles y en diversas direcciones; y por otra, coordinar de manera integrada su desarrollo, velar por su cumplimiento y evaluar de manera programada y continua las acciones desarrolladas a lo largo del horizonte temporal que marca su vigencia.



El Plan contempla 6 líneas estratégicas y 25 medidas reparadoras.

Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal	
Objetivo operativo	
Tomar medidas para el fomento de procesos de contratación objetivos, transparentes y libres de sesgos debidos al género	
Medida 1	Establecimiento de la obligatoriedad de que la constitución de los tribunales de selección de los empleados y las empleadas de la administración pública, tengan una composición equilibrada durante la ejecución de todo el proceso selectivo
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la selección de personal
Medida 2	Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de los tribunales de selección de personal, cuente con formación en igualdad de género
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la selección de personal
Medida 3	Inclusión en las bases de los procesos selectivos una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de mujeres y hombres que se contratan debido al criterio de priorización en la promoción del sexo menos representado
Medida 4	Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias públicas de empleo
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Auditoría de comunicación con periodicidad anual

Medida 5	Valoración de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes en los procesos selectivos que se desarrollen mediante el sistema de concurso – oposición
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de los registros de valoración en los procesos de nombramiento
Medida 6	Inclusión en las Bases Específicas de todos los procesos selectivos que se aprueben, un tema relativo a la Igualdad de Género, en el bloque de Temas Comunes
Plazo de ejecución	2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de las bases específicas de los procesos selectivos

Línea estratégica 2. Promoción profesional interna

Objetivo operativo	
Reducir la segregación laboral horizontal y vertical por razón del género durante la vigencia del Plan, adoptando medidas de acción positiva que favorezcan la promoción interna de las mujeres de la plantilla municipal a aquellos puestos en los que se encuentran menos representadas	
Medida 7	Establecimiento de la obligatoriedad de que la constitución de cada tribunal de selección de los procesos de promoción interna tenga una composición equilibrada durante el desarrollo de todo el proceso selectivo
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la impartición	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la promoción profesional interna
Medida 8	Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de los tribunales para la promoción profesional interna, cuente con formación en igualdad de género
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la impartición	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la promoción profesional interna
Medida 9	Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna, una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de mujeres y hombres que promocionan internamente debido al criterio de priorización en la promoción del sexo menos representado
Medida 10	Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento y evaluación	Auditoría de comunicación con periodicidad anual
Medida 11	Valoración de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes a promocionar internamente
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de los registros de valoración en los procesos de promoción profesional interna
Medida 12	Inclusión como criterio de valoración en el desarrollo de la carrera profesionales de la plantilla municipal, la formación en materia de igualdad de género
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Prueba documental que evidencie la inclusión de la valoración en el desarrollo de las carreras profesionales de la plantilla municipal, la formación en materia de igualdad de género

Línea estratégica 3. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo	
Objetivo operativo	
Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, establecer una línea de tolerancia cero ante situaciones de este tipo en el Ayuntamiento de Torredelcampo, con el fin de asegurar un entorno laboral libre de acoso, siguiendo los principios de respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato de mujeres y hombres	
Medida 13	Implantación y difusión de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón del sexo
Plazo de ejecución	2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón del sexo, integrado como anexo N.º de registros de difusión del protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón del sexo
Medida 14	Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo dirigidas a la plantilla municipal
Plazo de ejecución	2027
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas impartidas N.º de trabajadoras participantes en la acción formativa N.º de trabajadores participantes en la acción formativa

Línea estratégica 4. Conciliación corresponsable

Objetivo operativo	
Facilitar la conciliación de la vida privada y profesional y fomentar la corresponsabilidad de los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla municipal, como estrategia para aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas	
Medida 15	Elaboración y difusión de un catálogo con las medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en la actual legislación e inclusión de las medidas adicionales de mejora adoptadas por el Ayuntamiento, con especial atención a las medidas de flexibilidad horaria, así como a los mecanismos a seguir para poder disfrutar de las mismas
Plazo de ejecución	2027
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de medidas de conciliación y corresponsabilidad adicionales a las previstas por Ley adoptadas por el Ayuntamiento
	N.º de registros de difusión del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad adicionales adoptadas por el Ayuntamiento
	N.º de medidas facilitadoras de la conciliación y corresponsabilidad implementadas
Medida 16	Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones en el que, en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la posibilidad de conceder prioridad para la elección del turno vacacional a aquellas personas con responsabilidades familiares
Plazo de ejecución	2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación (en el caso de conflicto de intereses) de los informes de resolución a favor de las personas con cargas familiares.

Línea estratégica 5. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género

Objetivo operativo	
Seguir avanzando en la sensibilización de la plantilla municipal en materia de igualdad de género y en la formación especializada del personal del Área de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano del Ayuntamiento	
Medida 17	Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género de la plantilla municipal
Plazo de ejecución	2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de infografías elaboradas N.º de registros de distribución de las infografías elaboradas
Medida 18	Formación al personal del Área de Recursos Humanos y a las personas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano del Ayuntamiento
Plazo de ejecución	2027
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas impartidas N.º de personas participantes en cada acción formativa N.º de mujeres y hombres participantes en la acción formativa
Medida 19	Inclusión de formación básica en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por el Ayuntamiento
Plazo de ejecución	2026, 2027 y 2028
Área responsable de la implantación	Todas las áreas de gestión del Ayuntamiento
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género incluidas en las acciones formativas programadas al año N.º de personas participantes en las acciones formativas en materia de género al año N.º de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas en materia de género al año
Medida 20	Formación específica en materia de igualdad de género al personal directivo, técnico y jefaturas intermedias del Ayuntamiento con personal a su cargo
Plazo de ejecución	2027

Área responsable de la implantación	Todas las áreas de gestión del Ayuntamiento
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género dirigidas al personal directivo municipal realizadas al año
	N.º de personas participantes en las acciones formativas en materia de igualdad de género al año
	N.º de directivos y directivas participantes en las acciones formativas en materia de igualdad de género al año
Medida 21	Formación básica en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal
Plazo de ejecución	2028
Área responsable de la implantación	Todas las áreas de gestión del Ayuntamiento
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género dirigidas a la plantilla municipal realizadas al año
	N.º de mujeres participantes en las acciones formativas
	N.º de hombres participantes en las acciones formativas
	N.º total de personas participantes en las acciones formativas

Línea estratégica 6. Comunicación incluyente y no sexista

Objetivo operativo	
Eliminar los sesgos excluyentes y sexistas de la comunicación corporativa interna y externa del Ayuntamiento	
Medida 22	Elaboración de un catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista
Plazo de ejecución	2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Área de Comunicación y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa incluyente y no sexista N.º de registros de distribución del catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación incluyente y no sexista Valoración porcentual de las mejores prácticas en el uso de una comunicación incluyente y no sexista en el Ayuntamiento, mediante auditorías anuales de comunicación
Medida 23	Formación en materia de comunicación con enfoque de género dirigida a toda la plantilla municipal
Plazo de ejecución	2027
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Área de Comunicación y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas realizadas en materia de comunicación con enfoque de género N.º de personas participantes en las acciones formativas sobre comunicación con enfoque de género N.º de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas en materia de género
Medida 24	Realización de una auditoría anual de comunicación con enfoque de género
Plazo de ejecución	2026, 2027, 2028 y 2029
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Área de Comunicación y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º y resultado de las auditorías de comunicación realizadas
Medida 25	Eliminación del lenguaje excluyente en toda la documentación administrativa generada por el Ayuntamiento
Plazo de ejecución	2026, 2027 y 2028
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Área de Comunicación y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Resultados de la auditoría de comunicación

8. Modelo de gobernanza

Dado que la desigualdad de género tiene carácter estructural, multidimensional y multicausal, la gestión del Plan de Igualdad requiere adoptar un enfoque transversal e interdepartamental de carácter integrador y holístico, lo que supone que habrá que realizar un esfuerzo de coordinación. Con todo, no se trata de crear departamentos o funciones nuevas, por el contrario, la clave se encuentra en la optimización de los recursos ya existentes, como por ejemplo la experiencia, el conocimiento y las lecciones aprendidas a través del tiempo.

8.1. Estructura de gobernanza

Hablar de gobernanza en relación con la igualdad de mujeres y hombres requiere el diseño de una estructura formal de gestión, lo que supone la asunción de responsabilidades por parte del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento, para garantizar el desarrollo del Plan.

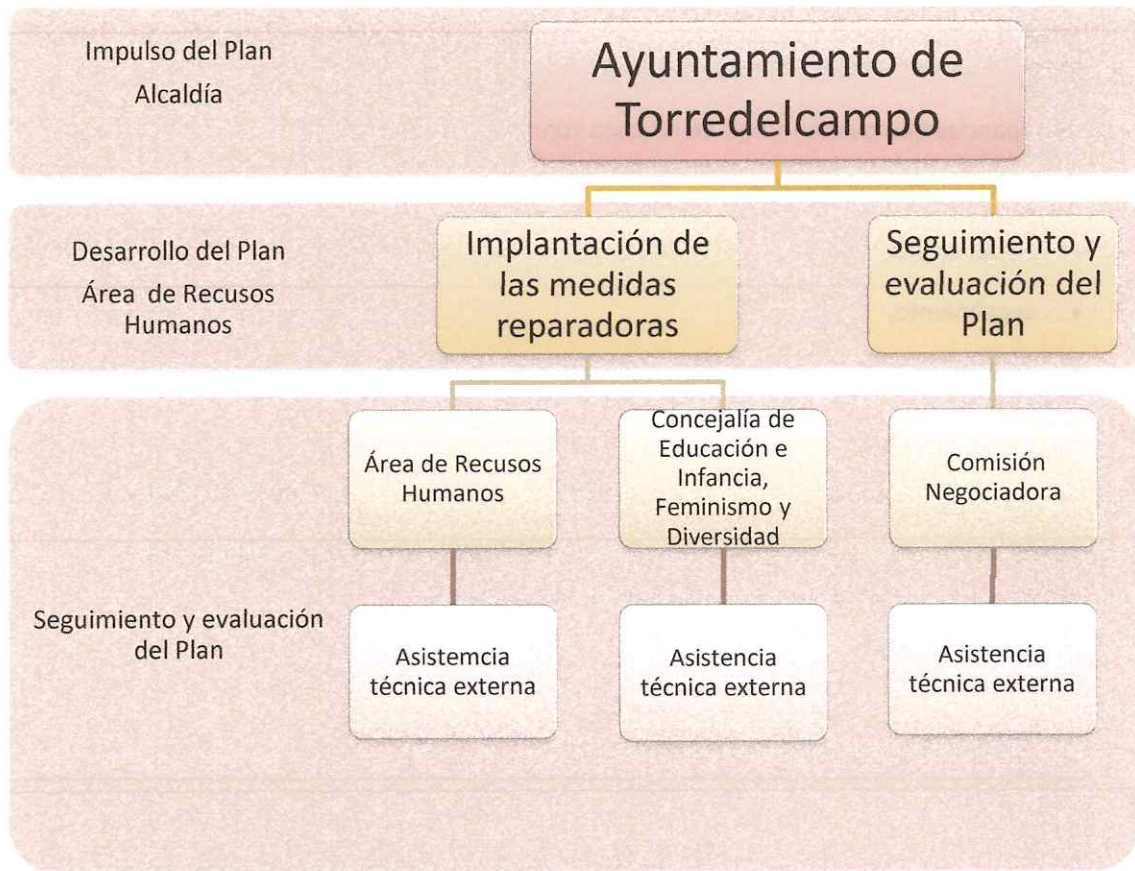
Por su parte, **Departamento de Recursos Humanos**, con apoyo de la **Comisión Negociadora del Plan**, se encargará de la implantación de las medidas reparadoras, así como del seguimiento y evaluación del Plan.

El resto de las áreas de gestión del Ayuntamiento participaran de manera activa en la **transversalización** de las medidas contempladas en el Plan, pudiéndose dar el caso de que, una misma medida o acción, deba llevarse a cabo con la participación de más de un área.

8.2. Organización y planificación de la gestión del Plan

Existen una serie de factores que favorecen la integración de la óptica de género en las organizaciones:

1. **Compromiso político** para el impulso del Plan de Igualdad y el desarrollo de las medidas reparadoras contenidas en él.
2. **Compromiso directivo** con la incorporación de la transversalidad e interseccionalidad para eliminar las barreras de género.
3. **Conocimiento técnico** en profundidad de la realidad organizacional con visión de género.
4. **Mecanismos de coordinación** interdepartamental para el desarrollo de las diferentes medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
5. **Participación activa y compromiso de la totalidad de la plantilla** (mujeres y hombres) en el proceso de deconstrucción de los prejuicios y estereotipos de género y en la construcción de un nuevo modelo de relaciones, en el que se contemple la igualdad como valor social.



Para llevar a cabo el proceso de implantación de las medidas y acciones programadas, se organizarán una serie de reuniones de trabajo con periodicidad anual para el impulso, desarrollo, coordinación y evaluación del Plan.

La gestión del Plan, coherente con las normas de Buen Gobierno, se regirá por los principios de transparencia y rendición de cuentas.

8.3. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias

Durante la vigencia del Plan de Igualdad, podrán realizarse revisiones o modificaciones cuando concurran circunstancias que afecten significativamente a su contenido, entre otras:

- modificaciones sustanciales en la plantilla,
- cambios en la estructura organizativa,
- aprobación o modificación de la Relación de Puestos de Trabajo,
- cambios normativos,
- resultados del seguimiento y evaluación,

- o detección de situaciones de desigualdad no previstas inicialmente.

Las modificaciones deberán ser negociadas en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Las discrepancias que puedan surgir en relación con:

- la interpretación del Plan,
- su aplicación,
- seguimiento,
- evaluación,
- o revisión,

serán tratadas prioritariamente mediante negociación interna en el seno de la Comisión.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes podrán acudir a los sistemas de mediación o resolución extrajudicial de conflictos legalmente establecidos.

9. Sistema de seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Torredelcampo constituye un instrumento cuyo principal objetivo es favorecer la **transparencia, la rendición de cuentas y el buen Gobierno**.

Evaluar y valorar los resultados parciales y finales del Plan, además de permitir comprobar el grado de **cumplimiento de los objetivos operativos** previstos en relación con los resultados obtenidos, ayuda a identificar **dificultades, mejores prácticas y lecciones aprendidas** relativas a las medidas y acciones desarrolladas. De este modo, se podrá conocer el valor de los **indicadores de seguimiento** generados a lo largo de la vigencia del Plan.

El Plan cuenta con un **Sistema de Seguimiento y Evaluación**, que facilitará la elaboración tanto de los informes intermedios de seguimiento con periodicidad anual, como del informe final de evaluación de resultados.

PROCESO EVALUADOR

La obtención de información confiable relativa a las acciones desarrolladas en el periodo de vigencia del Plan (2026 -2029), será el paso previo a la explotación de los datos disponibles y a la acreditación mediante informe de seguimiento, de la trazabilidad del desarrollo de las medidas y acciones.

Metas de evaluación

META DE EVALUACIÓN 1	META DE EVALUACIÓN 2	META DE EVALUACIÓN 3	META DE EVALUACIÓN 4	META DE EVALUACIÓN 5
• Comprobar el <u>grado de ejecución</u> parcial (medidas) y global (Plan) en el periodo 2026 – 2029	• Medir los <u>resultados obtenidos</u> al finalizar el desarrollo de cada una de las medidas reparadoras implantadas.	• Valorar los <u>impactos</u> (deseados y no deseados) producidos tras la implementación de las medidas contempladas en el Plan.	• Registrar las <u>lecciones aprendidas</u> a lo largo del periodo de implementación del Plan para el desarrollo de mejores prácticas a futuro.	• Definir los principales retos <u>detectados</u> tras la evaluación para la formulación del siguiente Plan de Igualdad.

Explotación de datos

- Dimensiones de análisis: nivel de desarrollo, alcance y valoración de las medidas y acciones
 - Grado de ejecución de las medidas y acciones.
 - Cuantificación de los resultados obtenidos.
 - Valoración de los impactos registrados.
 - Detección de las lecciones aprendidas para el desarrollo de mejores prácticas.
 - Focalización de los principales retos a futuro.

Elaboración de informes

- Informes anuales de seguimiento.
- Informe final de evaluación.

10. Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá carácter paritario y estará integrada por representantes del Ayuntamiento y de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan.

Serán funciones de la Comisión:

- supervisar el grado de cumplimiento del Plan,
- realizar el seguimiento periódico de las medidas,
- analizar los indicadores de evaluación,
- proponer acciones correctoras,
- interpretar el contenido del Plan,
- y negociar, en su caso, las modificaciones o revisiones necesarias.

La Comisión se reunirá, al menos, con periodicidad anual y siempre que cualquiera de las partes lo solicite por causa justificada.

De cada reunión se levantará acta.

Los acuerdos se adoptarán preferentemente por consenso entre las partes representadas.

11. Periodo de vigencia y cronograma de ejecución

La vigencia del Plan será de 4 años, comenzando su implementación en el año 2026 y finalizando en el 2029.

Años		2026	2027	2028	2029
LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL					
M1.	Establecimiento de la obligatoriedad de que la constitución de los tribunales de selección de los empleados y las empleadas de la administración pública tengan una composición equilibrada durante la ejecución de todo el proceso selectivo.				
M2.	Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de los tribunales de selección de personal, cuente con formación en igualdad de género.				
M3.	Inclusión en las bases de los procesos selectivos una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo.				
M4.	Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias públicas de empleo.				
M5.	Valoración de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes en los procesos selectivos que se desarrollen mediante el sistema de CO.				
M6.	Inclusión en las Bases Específicas de todos los procesos selectivos que se aprueben, un tema relativo a la Igualdad de Género, en el bloque de Temas Comunes.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL INTERNA					
M7.	Establecimiento de la obligatoriedad de que la constitución de cada tribunal de selección de los procesos de promoción interna tenga una composición equilibrada durante el desarrollo de todo el proceso selectivo.				
M8.	Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de los tribunales para la promoción profesional interna cuente con formación en igualdad de género.				
M9.	Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna, una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo.				
M10.	Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna.				
M11.	Valoración de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes a promocionar internamente.				

Años		2026	2027	2028	2029
M12.	Inclusión como criterio de valoración en el desarrollo de las carreras profesionales de la plantilla municipal, la formación en materia de igualdad de género.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO					
M13.	Implantación y difusión de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y del acoso por razón del sexo.				
M14.	Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE					
M15.	Elaboración y difusión de un catálogo con las medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en la actual legislación e inclusión de las medidas adicionales de mejora, adoptadas por el Ayuntamiento, con especial atención a las medidas de flexibilidad horaria, así como los mecanismos a seguir para poder disfrutar de las mismas.				
M16.	Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones en el que, en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la posibilidad de conceder prioridad para la elección del turno vacacional, a aquellas personas con responsabilidades familiares.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO					
M17.	Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género de la plantilla municipal.				
M18.	Formación al personal del Área de Recursos Humanos y a las personas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano del Ayuntamiento.				
M19.	Inclusión de formación básica en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por el Ayuntamiento.				
M20.	Formación específica en materia de igualdad de género al personal directivo, técnico y jefaturas intermedias del Ayuntamiento con personal a su cargo.				
M21.	Formación básica en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal.				
LÍNEA ESTRATÉGICA 6. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA					
M22.	Elaboración de un catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista.				
M23.	Formación en materia de comunicación con enfoque de género dirigida a toda la plantilla municipal.				
M24.	Realización de una auditoría anual de comunicación con enfoque de género.				
M25.	Eliminación del lenguaje excluyente en toda la documentación administrativa generada por el Ayuntamiento.				

12. Aprobación por la comisión y firma del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Reunidas las personas componentes de la comisión negociadora del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Torredelcampo se firma este plan con el protocolo de acoso aprobado por unanimidad el 29/05/2026.

En Torredelcampo, a 19 de junio de 2026, los y las componentes de la comisión negociadora de igualdad.

La presidenta de la comisión.



Fdo.: Rocio Moral García.

La secretaria, técnica del CMIM, delegada UGT (Personal laboral)



Fdo.: Soledad Illana Cazailla

El concejal de recursos humanos



Fdo.: Mahuel Jesús Moral Rubio.

La concejala de cultura



Fdo.: María Jesús Rodríguez Pegalajar

Responsable de obras, delegado UGT (personal laboral)



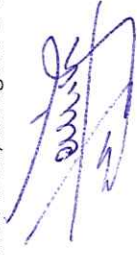
Fdo.: Miguel González Rosa.

Auxiliar de biblioteca, delegada UGT (personal laboral)



Fdo.: Juana Rico Molina

Policia local, delegado UGT (personal funcionario)



Fdo.: Fermín Jiménez Morales

Policia local, delegado SIPAN



Fdo.: David Arrebola Ramírez

Anexo técnico I. Glosario de términos

ACCIÓN POSITIVA. Instrumento o medida política aplicable con la intención de compensar el desequilibrio estructural que afecta a las situaciones de mujeres y hombres, en términos comparativos. Su carácter es temporal.

ACOSO SEXUAL. Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de personas superiores jerárquicas y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

ANÁLISIS DE GÉNERO. Categoría de análisis de la Teoría de Género. Estudio de las diferencias existentes en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, acceso al poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ANDROCENTRISMO. Categoría o característica que viene definida por el predominio de los valores asociados a la cultura masculina como los valores universales que se convierten en el referente a imitar. Esta categorización lleva a interpretar la historia desde las experiencias de los hombres en el mundo.

BARRERAS INVISIBLES. Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de las mujeres para los procesos de toma de decisiones, y por lo tanto para su plena participación en la sociedad.

CARGA DE LA PRUEBA. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato y, si existe presunción de discriminación por razón de sexo, corresponde a la parte demandada demostrar y, por lo tanto, probar que no ha incumplido dicho principio.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO. Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad de género.

DÉFICIT DEMOCRÁTICO. Repercusión sobre la legitimidad de la democracia que tiene la participación desequilibrada de mujeres y hombres.

DEMOCRACIA PARITARIA. Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad del derecho de ciudadanía y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es el principio de democracia.

DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER. Derechos de las mujeres y de las niñas, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los Derechos Humanos Universales.

DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO. Diferencia existente entre mujeres y hombres, que proviene del proceso de socialización y que se puede producir en cualquier ámbito por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

DISCRIMINACIÓN. Trato desfavorable -que provoca exclusión, anulación o invisibilizando a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO. Trato desfavorable - que provoca exclusión, anulación o invisibilidad- en base a la identidad de género.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA. Trato desfavorable -que provoca expulsión, anulación o invisibilidad- en base a alguno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. Trato desfavorable -que provoca exclusión, anulación o invisibilidad- originado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

EMPODERAMIENTO. Proceso de superación de la desigualdad de género, a través de la toma de conciencia, por parte de las mujeres de sus propias potencialidades, sus derechos y capacidades.

ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO. Metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención. Se conoce también como *Mainstreaming* de Género.

ESTEREOTIPO. Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.)

EQUIDAD. Justicia, es decir, dar a cada quién lo que le pertenece, reconociendo las condiciones y características específicas de cada persona o grupo de pertenencia, desde el reconocimiento y respeto de la diversidad.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO. Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

FEMINISMO. Movimiento social de tendencia igualatoria que reivindica los derechos de las mujeres, para alcanzar una nueva organización social y un sistema de relaciones entre personas, basadas en el desarrollo de actitudes de respeto, igualdad, corresponsabilidad y solidaridad entre sus miembros.

FEMINIZACIÓN. Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA. Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

GÉNERO. Condición social - por oposición a la condición biológica- que establece las pautas de comportamiento y actitudes consideradas como apropiadas y diferentes para mujeres y hombres y que han sido aprendidas, con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE GÉNERO. Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE TRATO. El mismo tratamiento, la misma consideración, sin distinción.

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Principio de Igualdad de derechos y de trato entre mujeres y hombres.

INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS ("MAINSTREAMING THE GENDER"). Se refiere a integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen las políticas diseñadas.

MAINSTREAMING THE GENDER. Término anglosajón que se utiliza para definir la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de todas las políticas (elaboración, aplicación y seguimiento) y actuaciones públicas de los gobiernos.

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES. Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres.

PATRIARCADO. Sistema de organización social basado en el poder de la figura del *pater* elevado a la categoría política y económica y generalizada a todos los ámbitos de actuación donde se reproducirá el sistema de jerarquía y dominación masculina.

PERSPECTIVA DE GÉNERO. Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones y en el que se ponen en paralelo sus derechos con los de los varones. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Instrumento político que prevé la aplicación de estrategias y medidas de actuación tendentes a corregir las situaciones de desequilibrio detectadas entre los grupos poblacionales.

RELACIONES DE GÉNERO. Relación y distribución desigual de las prerrogativas de mujeres y hombres que caracteriza a todo sistema sexista.

REPARTO DE RESPONSABILIDADES. Distribución de los actos asumidos voluntariamente entre dos o más personas.

ROL DE GÉNERO. Pautas de acción y comportamientos asignadas a mujeres y a hombres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas por el proceso de socialización diferenciado.

SEXISMO. Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.

SEXO. Características biológicas que distinguen a la hembra del macho.

SISTEMA DE GÉNEROS. Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales femenino y masculino, así como lo clásicamente atribuido a mujeres y a hombres.

SOCIALIZACIÓN. Proceso de aprendizaje por el cual la persona adquiere su identidad social y cultural conformada por el conjunto de valores, pautas y normas que se consideran apropiadas según sea su grupo de pertenencia y se integra en la sociedad, a través de la interacción con otras personas de su mismo grupo o no.

VIOLENCIA DE GÉNERO. Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.

VIOLENCIA SEXUAL. Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o la amenaza a recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional. Se incluyen la violación, el maltrato a mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

Anexo técnico II. Protocolo ante el acoso laboral, sexual o por razón de sexo

INDICE

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	4
1. NORMATIVA APLICABLE	5
2. DEFINICIONES DE ACOSO LABORAL.....	6
2.1 RIESGOS PSICOSOCIALES.....	6
2.2 DENUNCIA FALSA	10
2.3 PERSONA/S DESIGNADA/S	10
3. OBJETO.....	10
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
5. ACCIONES PREVENTIVAS	11
6. SUPUESTOS DE SOSPECHA QUE DAN LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.	12
7. EL ÓRGANO GESTOR DEL PROTOCOLO: COMISIÓN INSTRUCTORA	12
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	13
8.1 LA FASE PRELIMINAR	13
8.1.1 LA SOLICITUD DEL INICIO DEL EXPEDIENTE.	13
8.2 EL ARREGLO INFORMAL DEL PROBLEMA	14
8.3 EL EXAMEN DE ADMISIÓN DE LA SOLICITUD.	14

9. LA ORDENACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	15
9.1 INICIO DEL PROCEDIMIENTO	15
9.2 FASE DE MEDIACIÓN	15
9.3 FASE DE RESOLUCIÓN	16
9.4 FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	17
10. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	17
10.1 DEBER DE SIGILO	17
10.2 DERECHO A LA INTIMIDAD	18
10.3 DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD	18
10.4 DERECHO DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS.....	18
11. PLAN DE MEDIDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROTOCOLO	18
11.1 REVISIÓN	18
11.2 ACCIONES DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO.....	19
ANEXO I: MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLE SITUACION DE ACOSO	19
ANEXO II: EJEMPLOS DE SITUACIONES NO CONSIDERADAS COMO ACOSO.....	21

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la Institución, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

Para ello manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo o acoso moral, en el seno de la Institución y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de cada persona miembro de la Institución asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de personas que la integran.

El acoso laboral supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art.

10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

El Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, dentro del ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso.

El Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa vigente de aplicación, así como en los Principios Fundamentales de la Organización.

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar en este punto para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta, que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

Este protocolo se articula en una fase preliminar en la que diversas personas e instancias pueden solicitar su puesta en marcha; el posible arreglo informal de las situaciones que se han puesto de manifiesto; y la decisión de la puesta en marcha del procedimiento por una instancia u órgano colegiado que se considera neutral, que se denomina “Comisión de Evaluación”.

Se articula después una fase inicial y potestativa de mediación, cuya finalidad es solucionar los conflictos de una manera rápida y eficaz para que los mismos no se agraven.

Y se regula también otra fase denominada de resolución, que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a las conductas de violencia y proteger la salud y los derechos de las personas trabajadoras.

El Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

1. NORMATIVA APLICABLE

- Constitución Española.
- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en la reforma operada mediante Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio incluye el acoso laboral en el Título VII que trata “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 4.2, 18, 20.3, 391, y 50.1 enuncia sus derechos formulando las bases que regulan el respeto a su dignidad e intimidad.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece en su artículo 14 como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos, el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, y califica de falta muy grave, en su artículo 95.2, el acoso moral.
- La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales como en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, Reglamento general de protección de datos.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, elevando su seguridad y salud laboral, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, por la que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. Organización Internacional del Trabajo (núm. 190), ratificado por España el 25 mayo 2022.
- NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I).
- NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II).

2. DEFINICIÓN DE ACOSO:

El Tribunal Supremo ha señalado que *lo que se sanciona en el delito de acoso laboral es la creación de un permanente clima de humillación que lleve al o la trabajador/a a la pérdida de su propia autoestima, que convierta el escenario cotidiano de su trabajo en el lugar en el que ha de aceptar con resignación las vejaciones impuestas por quien se ampara arbitrariamente en su jerarquía. El acoso que desborda el tratamiento propio de la relación laboral implica un cúmulo de actos reiterados de persecución con grave afectación psicológica en el/la trabajador/a. Se trata de decisiones enmarcadas en la prevalente posición jerárquica que ocupa el superior, generadoras de una atmósfera hostil, humillante que altera la normalidad de cualquier relación laboral. Son actos cuya imposición trata de explicarse en el ejercicio de las facultades de dirección pero que, sin embargo, implican medidas manifiestamente innecesarias desde la perspectiva de la óptima regulación del trabajo.*

Como elementos configuradores del acoso laboral, se identifican los siguientes:

- Realizar contra otro actos hostiles o humillantes
- Que tales actos sean realizados de forma reiterada
- Que se ejecuten en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional
- Que el sujeto activo se prevalga de su relación de superioridad
- Que tales actos tengan la caracterización de graves

2.1. RIESGOS PSICOSOCIALES

Consisten en interacciones entre las condiciones de trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas de los/as trabajadores/as, que están influenciadas por las costumbres, cultura y por las condiciones personales fuera del trabajo.

A continuación, se describen los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral:

ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada de forma reiterada y prolongada en el tiempo, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas:

- ✓ Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora”.

ACOSO SEXUAL: el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “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.”

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas: ✓ Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

- ✓ Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- ✓ Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.
- ✓ Toda agresión sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, repetido o persistente con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2. de la Ley 3/2007).

A título de ejemplo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- ✓ Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- ✓ Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

ACOSO MORAL: Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento forma reiterada y prolongada en el tiempo por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- ✓ El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- ✓ Los atentados contra la dignidad de la persona.
- ✓ La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- ✓ La violencia verbal.

ACOSO LABORAL: Se trata de conductas o actos graves de violencia psíquica de forma reiterada y prolongada en el tiempo dirigidos hacia la vida privada o profesional del/la trabajador/a y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.

Existen inventarios que detallan este tipo de conductas violentas y que ayudan a identificar más claramente el riesgo. No obstante, pueden darse conductas compatibles con un caso de acoso laboral que no estén tipificadas en los inventarios existentes.

Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso laboral:

- ✓ Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- ✓ Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- ✓ Ataques a la vida privada de la víctima.
- ✓ Amenazas de violencia física.
- ✓ Ataques a las actitudes de la víctima.
- ✓ Agresiones verbales.
- ✓ Rumores.

Las conductas o actuaciones recogidas en la definición de este apartado no constituyen listas cerradas, ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

Todo tipo de acoso, pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

NO ES ACOSO MORAL los conflictos en las relaciones, entre jefes/as y subordinados/as o entre compañeros/as de trabajo.

Se considerará acoso moral al proceso de destrucción persistente y deliberado e intencional contra una persona, LA VÍCTIMA:

- ✓ El Acoso moral no es una enfermedad
- ✓ La víctima del Acoso Moral no es un enfermo/a mental sino un/a trabajador/a dañado/a
- ✓ La responsabilidad del Acoso Moral pertenece en un último término a la organización como responsable del derecho a la dignidad del/la trabajador/a y a que su trabajo no lo perjudique.

De igual forma, el INSST indica en sus NTPs 476 y 854 una relación de conductas de hostigamiento:

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- ✓ El/la superior/a restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- ✓ Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros/as sin motivación alguna.
- ✓ Prohibir a los/as compañeros/as que hablen a una persona determinada.

- ✓ Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- ✓ Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- ✓ Cuestionar las decisiones de una persona.
- ✓ No asignar tareas a una persona.
- ✓ Asignar tareas sin sentido o degradantes.
- ✓ Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- ✓ Restringir a los/as compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
- ✓ Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- ✓ Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- ✓ No dirigir la palabra a una persona.
- ✓ Tratar a una persona como si no existiera.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- ✓ Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- ✓ Terror telefónico.
- ✓ Hacer parecer estúpida a una persona.
- ✓ Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- ✓ Mofarse de las discapacidades de una persona.
- ✓ Imitar los gestos, voces... de una persona.
- ✓ Mofarse de la vida privada de una persona.

VIOLENCIA FÍSICA

- ✓ Ofertas sexuales, violencia sexual.
- ✓ Amenazas de violencia física.
- ✓ Uso de violencia menor.
- ✓ Maltrato físico.

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

- ✓ Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- ✓ Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- ✓ Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

AGRESIONES VERBALES

- ✓ Gritar o insultar.
- ✓ Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- ✓ Amenazas verbales.

RUMORES

- ✓ Hablar mal de la persona a su espalda.
- ✓ Difusión de rumores.

2.2. DENUNCIA FALSA

Sólo en situaciones de acoso laboral en el trabajo, aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

- ✓ Que carezca de razón y fundamento, no habiéndose detectado ningún indicio de conflicto durante la investigación ni de los indicadores de riesgos obtenidos de las evaluaciones que haya practicado el Servicio de Prevención.
- ✓ Que su presentación se haya producido con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos que en la definición anterior.

2.3. PERSONA/S DESIGNADA/S

Persona/s Designada/s como elemento de referencia y/o contacto para la víctima, además de para detectar cualquier situación de riesgo psicosocial.

Tal persona o personas deben reunir 3 condiciones:

- ✓ Debe contar con una preparación y entrenamiento específicos en la problemática de los riesgos psicosociales y en las actuaciones procedimentales
- ✓ Debe disponer de mecanismos eficaces para evitar que el conflicto prosiga
- ✓ Debe pertenecer a un departamento / área distinta a la víctima

La designación de la/s Persona/s Asignada/s se realizará a través de un acuerdo entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección, en el Comité de Seguridad y Salud.

3.OBJETO

El objeto de este documento es establecer un procedimiento de actuación a seguir ante conductas que puedan suponer acoso laboral en sentido amplio: acoso moral, discriminatorio, acoso sexual y acoso por razones de sexo en el espacio laboral del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo y sus Organismos Autónomos.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento se aplicará a todo el personal del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, y sus organismos autónomos, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de la misma.

Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta institución y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el Art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. ACCIONES PREVENTIVAS

Las actuaciones preventivas que se llevarán a cabo para evitar la aparición del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, serán las siguientes:

- ✓ La Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo se compromete a ratificar la Declaración de Buenas Prácticas contra el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.
- ✓ El Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, en su condición de Administración Pública, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Para ello elaborará el procedimiento a seguir ante este tipo de supuestos y constituirá un órgano asesor, encargado de la valoración e intervención en estos casos, que será denominado “Comisión Instructora”.
- ✓ Se llevará a cabo la formación específica y necesaria, mediante la inclusión en el Plan de Formación del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo de las personas integrantes de la Comisión Instructora.
- ✓ Se establecerán los mecanismos para garantizar el conocimiento efectivo de este procedimiento por todo el personal del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, dejando claro que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la organización. Para ello, se difundirá la existencia de este procedimiento a través de la intranet municipal y/u otros medios de divulgación.
- ✓ Todo el personal municipal del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo tendrán el compromiso de rechazar cualquier conducta de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, y la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo en el que se ejerza el respeto por la dignidad de la persona.
- ✓ El personal responsable de las diferentes secciones, servicios, centros o dependencias, tendrán especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, proporcionando información sobre la existencia del procedimiento de actuación ante posibles situaciones.
- ✓ El Servicio de Prevención podrá identificar situaciones de riesgo tras las evaluaciones pertinentes y posibles alteraciones en la salud del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, derivadas de este tipo de conductas, y proponer las actuaciones oportunas sobre las personas afectadas.

6. SUPUESTOS DE SOSPECHA DE ACOSO LABORAL QUE DAN LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Se iniciará el procedimiento si existe una sospecha de acoso laboral en el trabajo, aunque la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes.

Entendemos por sospecha de acoso laboral las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada de esta empresa está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el apartado de definiciones.

Con esta actuación se pretende llegar a conclusiones que detecten problemas de acoso, o en su caso, organizacionales y den soluciones tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras.

El procedimiento también servirá para analizar la posible exposición a factores de riesgo psicosocial, lo que podrá dar lugar a una revisión de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva para llevar a cabo mejoras organizativas que disminuyan o controlen la exposición a los citados factores de riesgo.

El procedimiento de actuación ante supuestos de acoso laboral, además de propiciar medidas preventivas y correctoras al mismo, ha de desarrollarse sobre la base de los principios de efectividad, celeridad y confidencialidad.

7. EL ÓRGANO GESTOR DEL PROTOCOLO: LA COMISIÓN INSTRUCTORA O DE EVALUACIÓN

Se creará una Comisión de Evaluación que en el ámbito de este procedimiento tiene encomendada la aceptación o no a trámite de la denuncia, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo.

Esta Comisión estará constituida de manera permanente por las siguientes personas:

- ✓ La persona que ostente la Delegación de Área que tenga la competencia en materia de Función Pública de este Ayuntamiento, o persona en quien delegue, que presidirá la Comisión.
- ✓ Dos personas ligadas al Área de Función Pública de este Ayuntamiento. Una de ellas actuará como secretario/a.
- ✓ Una persona adscrita al Servicio de Prevención de este Ayuntamiento,
- ✓ Una persona delegada de Prevención presente en el Comité de Seguridad y Salud, turnándose de forma rotatoria, tras cada caso.
- ✓ Se tendrá de referencia a componentes de la comisión negociadora de igualdad.

Podrá formarse, en caso necesario, a partir de tres componentes provenientes de las mismas representaciones.

Las personas elegidas en la medida de lo posible deberán ser de centros distintos a los de los/as trabajadores/as afectados/as en la denuncia.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidos por otros/as miembros de la Institución que realice funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades con relación a la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los/as mismos/as, relación laboral por adscripción al mismo Departamento o Área y/o afiliación a sindicato del delegado de Prevención que se asigne al caso.

La composición de esta comisión instructora estará accesible en la web del Ayuntamiento.

Quienes integren las Comisiones Instructoras se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión Instructora. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

Las personas designadas recibirán una formación adecuada a su participación en las Comisiones de Evaluación, dicha formación deberá incluir siempre conocimientos en factores de riesgos psicosocial, conflicto y acoso laboral en el trabajo.

Para casos de altos cargos se recomienda la obligatoriedad de externalizar la investigación a una consultoría o gabinete jurídico independiente para garantizar la neutralidad.

La Comisión se regirá en su funcionamiento por su propio reglamento y en su defecto por las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

En el caso que una persona miembro de la Organización sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior vías administrativas o judiciales.

NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

- ✓ Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.
- ✓ En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
- ✓ Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.

- ✓ La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad del presidente/a de la comisión.
- ✓ Una vez finalizada la instrucción el Comité de Seguridad y Salud será informado sobre la denuncia de acoso recibida.
- ✓ Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada.
- ✓ Asimismo, en aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los/as testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante y a la persona denunciada.

8.1. LA FASE PRELIMINAR

La fase preliminar consta de los siguientes pasos:

8.1.1. LA SOLICITUD DEL INICIO DEL EXPEDIENTE

La solicitud de inicio del expediente podrá hacerse por medio de una denuncia de la persona afectada por la conducta de acoso, que se presentará personalmente y/o por escrito (a una persona concreta, que será el presidente/a de la comisión instructora) del Área de Función Pública del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, según modelo recogido en el Anexo I.

La solicitud podrá presentarse personalmente por la persona denunciante o a través de compañeros o compañeras en quien delegue.

También podrán presentar la solicitud los mandos intermedios o personas de la dirección, el departamento de prevención sobre la base de las informaciones obtenidas en el curso de sus actividades y los/as delegadas de Prevención.

En el escrito de solicitud constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral y la firma de la persona denunciante o solicitante.

Una vez recibido el escrito de solicitud por el Área de Función Pública lo pondrá en conocimiento de la Comisión Instructora.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a la Unidad de Gestión del Ayuntamiento de Torredelcampo.

Además, deberá cumplimentar a través del Portal del Empleado, Trámites Electrónicos, el procedimiento denominado “Gestión de Conflictos” en el que podrá incluir los documentos que estime convenientes.

Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser obligatoriamente corroboradas por ésta.

No obstante, el procedimiento también podrá ser iniciado por **el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:**

- ✓ Cuando a través de la realización, en el ejercicio de sus competencias, de una Evaluación de Riesgos laborales y/o psicosociales, identifique la existencia de indicios constitutivos de posible acoso en el trabajo.
- ✓ A través de la investigación de la siniestralidad laboral, cuando se reciba un parte de accidente calificado como accidente de trabajo por acoso.
- ✓ A través del Servicio de Vigilancia de la Salud, cuando como consecuencia de los exámenes de salud con motivo del trabajo, se detecten posibles situaciones de acoso en el ámbito laboral, previa autorización de la persona supuestamente afectada.

Esta comunicación estará sujeta al modelo recogido en el Anexo I de este protocolo y se enviará por correo electrónico a la persona designada en el departamento de personal para la iniciación del expediente.

Del mismo modo, será exigible la máxima confidencialidad en todas y cada una de las comunicaciones que para el inicio del presente procedimiento se efectúen por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo caso se requerirá el consentimiento de la posible víctima antes de iniciar el proceso de mediación.

Para atender a la modernización de los canales de denuncia y ciberacoso; se implementará un canal de denuncias digital que garantice el anonimato según los estándares de la ley 2/2003.

8.1.2. EL ARREGLO INFORMAL DEL PROBLEMA

Antes del inicio del procedimiento el Área que tenga la competencia en materia de Función Pública promoverá el intento de solución informal, teniendo en cuenta la característica de trazabilidad del “arreglo informal” y registro de conductas. Esta fase se podrá basar en la formación y el apoyo al diálogo asistido por el personal inmediato superior, u otra persona, pudiendo estar presente su representación sindical, en su caso. Este intento, anterior al inicio del procedimiento, dará lugar a un registro confidencial de incidencias preliminares” (aunque el arreglo sea informal debe quedar constancia interna, codificada y anonimizada, para que la comisión instructora pueda valorar la reincidencia en futuras quejas)

Este proceso se hará a la mayor brevedad posible, suspendiendo los plazos del resto del procedimiento.

8.1.3. EL EXAMEN DE ADMISIÓN DE LA SOLICITUD

Si el arreglo informal no prospera, la solicitud pasará a la Comisión Instructora, la cual se reunirá, revisará la documentación y podrá llamar a quien considere necesario. En el plazo de **3 días hábiles, desde la recepción de la comunicación**, podrá adoptar las siguientes decisiones:

- Iniciar el procedimiento en cualquiera de sus fases y dictar, en su caso, las medidas cautelares que procedan.
- No iniciar el procedimiento, decisión que debe ser tomada de forma motivada.
- Proponer las medidas preventivas/cautelares y organizativas que procedan de forma automática cuando existan indicios razonables de riesgo para la integridad de la persona (por ejemplo, separación física de los puestos de trabajo de 48 a 72 horas tras denuncia)

La decisión se comunicará a los/as solicitantes.

9. LA ORDENACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

9.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La Comisión decidirá, en su caso, iniciar el procedimiento en cualquiera de sus fases:

- ✓ La fase de mediación.
- ✓ La fase de resolución, cuando se considere que la mediación es imposible.

Y propondrá, en su caso, las medidas cautelares que procedan para proteger la salud de las personas afectadas.

9.2. FASE DE MEDIACIÓN

En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de una persona mediadora que proporcionará pautas de actuación que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

La fase dará comienzo a instancia de la Comisión que **designará a la persona mediadora entre las personas formadas al efecto** de los Servicios que tengan atribuida la competencia en materia de gestión de personal o de prevención de riesgos laborales o entre personas de este Ayuntamiento con formación específica acreditada y reconocida en situaciones de mediación ante conflictos o con experiencia y conocimiento de toda la organización municipal, que no sean partes en el conflicto en cuestión, asegurando la neutralidad de las personas designadas.

El/la mediador/a o mediadores/as citarán verbalmente o por escrito a las partes al objeto de tratar de dar solución al problema.

La participación de las partes en la fase de mediación será voluntaria. Este carácter voluntario se alargará a lo largo de todo el proceso incluida la solución final que tendrá que ser aceptada por las partes.

Se iniciará la mediación dentro de los **7 días naturales** siguientes a la decisión de la Comisión de iniciar el procedimiento, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, en cuyo caso deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. Este plazo podrá ampliarse, de forma motivada, durante **7 días naturales** más.

La persona mediadora, en el plazo máximo de **30 días naturales** desde el inicio de la mediación, realizará un informe con las actuaciones realizadas y las medidas propuestas para dar solución al problema y remitirá este documento de mediación a la Comisión Instructora y a las partes, como máximo, dentro de los **7 días naturales** siguientes.

El/la mediador/a recibirá la información y documentación que precise y podrá llevar a cabo las actuaciones que crea pertinentes. Podrá convocar una reunión de mediación con las partes. A esta reunión las partes podrán acudir acompañadas por quien crean oportuno.

El informe de mediación deberá ser recibido y firmado por todas las partes.

En caso de aceptación de la propuesta mediadora, el control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la Comisión Instructora, que informará oportunamente de ello al Comité de Seguridad y Salud y establecerá la finalización del proceso.

Cláusula de exclusión en la mediación:

Se prohíbe la mediación ante cualquier indicio de acoso sexual o por razón de sexo, derivando el caso directamente a la fase de resolución, y, en su caso, al procedimiento disciplinario.

El/la mediador/a o los/as representantes de las partes que participen en el procedimiento de mediación deberán abstenerse de participar en la fase de resolución.

9.3. FASE DE RESOLUCIÓN

Esta fase se iniciará en los siguientes casos:

- a Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por la persona mediadora.
- b Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto, a juicio de la Comisión.
- c Cuando el estado físico o psíquico de la persona presunta acosada aconsejen no acudir a la mediación.

Las partes podrán iniciar el procedimiento de resolución hasta **30 días hábiles** desde el final de la fase de mediación.

La Comisión se reunirá en un plazo de **15 días naturales** y designará a las personas encargadas de resolver el conflicto. De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a esta Comisión de asesoría externa para ayudar en la toma de decisiones.

En el plazo de **7 días naturales** desde el inicio de esta fase, se comunicará a las partes la composición de la Comisión y a partir de la fecha de comunicación se abrirá un plazo de recusación o abstención de otros **7 días naturales** más.

Las personas que actuarán en la fase de resolución serán elegidas entre las componentes de la Comisión, y serán un máximo de tres.

Finalizado el plazo de recusación y abstención, la Comisión de Evaluación, en su primera reunión, en un plazo de **5 días hábiles**, revisará la documentación incluida en el expediente, estudiará las actuaciones llevadas a cabo y decidirá sobre la continuación del procedimiento en el mismo sentido que se cita en el inicio.

La Comisión realizará las actuaciones pertinentes para determinar si ha existido o no acoso moral, sexual o por razones de sexo para lo cual solicitará cuantos documentos, informes, dictámenes, etc. puedan servir para aclarar el tema. Asimismo, dará audiencia por separado a las partes y a cuantas personas (personal empleado o de jefatura, etc.) sean necesarias.

Los diferentes Departamentos deberán colaborar con la Comisión en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

La Comisión celebrará una reunión con las partes por separado y éstas podrán asistir acompañadas por una persona. Cada una de las partes podrá proponer la participación en el proceso de investigación de personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigo de la situación o por ser expertas en la materia.

En el plazo no superior a **30 días naturales** desde el inicio del proceso de investigación, se emitirá un informe en el que se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas preventivas y correctoras que se proponen y a quién o quiénes corresponde su aplicación.

Este informe, que será vinculante, se comunicará a las partes y a la Delegación del Área que tenga atribuida la materia de gestión de personal, y como máximo, dentro de los **7 días naturales** siguientes.

En dicho informe se podrá concluir:

- ✓ la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave en función de los indicios de conductas de acoso razonadas.
- ✓ la propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación, prevención de riesgos psicosociales.
- ✓ la conclusión de que no existan conflictos o conductas especiales.

Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, con la sola intención de desacreditar al/la denunciado/a u obtener ventaja o beneficio contra derecho, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.

9.4. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El Área de Función Pública elaborará un código de conducta que establezca que no se consentirán en su seno las conductas aquí definidas. En este código se pondrá por escrito su compromiso a asumir y realizar las conclusiones vinculantes a las que llegue la Comisión Instructora.

El control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte de la Comisión de Instructora, que informará oportunamente de ello al Comité de Seguridad y Salud y establecerá la finalización de proceso.

El Servicio de Personal registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes a los/as jefes/as de los servicios que tengan competencias para realizar las medidas correctoras que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Jefatura de Servicio, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se debe contemplar la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación del empleado/a que haya estado en situación que incapacidad temporal, después de una denuncia de acoso.

10. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

10.1 DEBER DE SIGILO

A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases mencionadas en este documento se le exigirá el deber de sigilo.

10.2 DERECHO A LA INTIMIDAD

También se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido tanto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales como en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, Reglamento general de protección de datos.

A partir de la resolución de inicio del procedimiento por la Comisión de Evaluación tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho de acceso al material existente en relación con el proceso.

Este acceso no incluye el contenido de la denuncia, que debe ser siempre confidencial y que no debe formar parte del procedimiento.

10.3 DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD

En base al derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, el Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso laboral en su ámbito, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su restablecimiento y evitará cualquier tipo de represalia.

Se ofertará un examen de salud por parte del servicio médico del servicio de prevención al/la empleado/a denunciante y a otros/as empleados/as que lo soliciten. El servicio médico a lo largo de todo el proceso apoyará a los/as empleados/as. Podrá emitir informes que serán obligatorios siempre que, en función del estado de salud (sin citarlo), a su juicio sean altamente recomendables o deban adoptarse medidas cautelares. Acudir al servicio médico será voluntario para los/as trabajadores/as.

Y cumpliendo con la auditoría de cumplimiento con el RD 901/2020, el Ayuntamiento vinculará los resultados de los expedientes de acoso con la evaluación de riesgos psicosociales, y en su caso se revisará la planificación preventiva de la unidad administrativa afectada para evitar que el entorno siga propiciando tales conductas.

10.4. DERECHO DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

El Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo, se asegurará de que las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.

11. PLAN DE MEDIDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROTOCOLO

11.1. REVISION

El documento podrá ser motivo de modificaciones y variaciones fruto de los avances de los conocimientos técnicos y legislativos en la materia y de la propia praxis en la aplicación de este.

Además, este protocolo será objeto de revisión periódica y podrá ser objeto de modificaciones sobre la base de las propuestas que en su caso efectúe el Comité de Seguridad y Salud, el Ayuntamiento o la representación social.

Estas modificaciones se pactarán entre el Ayuntamiento y los representantes de los/as trabajadores/as.

11.2. DIVULGACIÓN Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Se garantizará que este protocolo se ponga en conocimiento de todo el personal a través de su publicación en el portal del empleado de este Ayuntamiento.

Se aplicará el presente Protocolo a las conductas objeto de reclamación susceptibles de considerarse acoso, de conformidad con el ANEXO I MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLE SITUACION DE ACOSO.

MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLE SITUACION DE ACOSO

Datos referentes a la persona demandante:

.....

.....

.....

Otro tipo de conflicto interpersonal

Página | 54

Descripción de los hechos/Descripción cronológica del conflicto (Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible):

Datos referentes a la situación:

Personal presente/testigos y/o pruebas (En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos):

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

Datos referentes a la situación:

Consecuencias laborales (Marque la que proceda):

Repercusión emocional sin baja
laboral Interrupción laboral con baja
laboral Ninguna

Otras:

Datos referentes a la persona demandada:

Edad:

.....

....

Sexo:

.....

Nombre *y* *apellidos:*

..... *Área o*

Servicio/Lugar *de* *trabajo:*

.....

Cumplimentar en caso de ser una persona diferente la que se encuentra expuesta a la posible situación de acoso:

Nombre *y* *apellidos:*

..... *Cargo:*

.....

..Personal Unidad directiva afectada delegados/as de mención

Función Pública Servicio de Prevención Otros

(especificar):

ANEXO II

EJEMPLOS DE SITUACIONES NO CONSIDERADAS COMO ACOSO

- Pedir a un/a empleado/a municipal que realice una tarea dentro de sus responsabilidades laborales y establecidas en su contrato de trabajo.
- Realizar críticas constructivas sobre el desempeño del empleado/a municipal, siempre y cuando sean objetivas y estén dirigidas a mejorar su trabajo.
- Establecer una política o procedimiento laboral que sea justo y equitativo para todos los empleado/a municipales.
- Un comportamiento ocasional que no se repite y que no tiene la intención de menoscabar la dignidad de un/a empleado/a municipal.
- Un conflicto interpersonal aislado que no se basa en la raza, género, orientación sexual, religión o cualquier otra característica protegida por la ley.
- El ejercicio de la autoridad legítima: Las críticas constructivas y los comentarios que se realizan en el contexto de la evaluación del desempeño laboral son importantes para el crecimiento y desarrollo profesional, siempre y cuando se realicen de manera respetuosa y constructiva.
- Conflictos normales en el trabajo: Los conflictos que surgen de manera natural en un ambiente de trabajo pueden ser normales y resolverse de manera constructiva. El acoso laboral implica un comportamiento repetitivo, hostil y no deseado que busca dañar a la persona afectada.
- Incomodidades menores: Las situaciones en el trabajo que pueden resultar incómodas, como los desacuerdos entre compañeros/as, el tono de voz elevado o los chistes de mal gusto, no son considerados acoso laboral, siempre y cuando no exista una intención de dañar o humillar a la persona afectada.
- El liderazgo directivo: Las decisiones que toma el líder en el ámbito laboral, aunque puedan afectar negativamente a algunos empleado/a municipales, no son consideradas acoso laboral si se realizan de manera justa y equitativa.
- Una crítica constructiva sobre el trabajo de un/a compañero /a o subordinado/a, realizada de manera respetuosa y en un ambiente profesional.
- Una llamada de atención o un rechazo a una solicitud de vacaciones o de un día libre, siempre que sea justificado y no discriminatorio.
- Una discusión entre compañeros/as de trabajo sobre cuestiones laborales, siempre que sea respetuosa y no personal.
- La adopción de medidas disciplinarias justificadas, siempre que se ajusten a las normas y procedimientos establecidos.
- La gestión legítima de las cargas laborales, la distribución de tareas y la asignación de responsabilidades, siempre que sean razonables y proporcionadas.
- Las evaluaciones de desempeño laboral que se hacen de forma objetiva y justa. Página|58

- La comunicación de una mala noticia o decisión de manera profesional y respetuosa.
- Los desacuerdos puntuales y respetuosos en el ámbito laboral.
- La toma de medidas disciplinarias justificadas y proporcionales a una conducta inadecuada.
- Las relaciones de amistad y camaradería entre compañeros/as de trabajo que no afecten negativamente el ambiente laboral.
- Las críticas o comentarios ocasionales que se hacen de manera respetuosa y sin intención de ofender o dañar la dignidad de otra persona.
- Crítica constructiva: Cuando se hace una crítica constructiva, se ofrece retroalimentación a un/a compañero/a de trabajo para ayudarlo a mejorar en su trabajo. Esta retroalimentación se hace con respeto y de manera profesional, sin intención de herir o humillar al/la trabajador/a.
- Conflictos interpersonales: Los conflictos interpersonales son comunes en cualquier entorno laboral. No todos los conflictos se consideran acoso laboral. Siempre y cuando se resuelvan de manera adecuada y respetuosa, los conflictos interpersonales no son acoso laboral.
- El control del rendimiento: Si la dirección o los jefes establecen objetivos claros y controlan el rendimiento de los/as trabajadores/as con el fin de mejorar la productividad y la eficiencia, esto no se considera acoso laboral.
- Comunicación directa: La comunicación directa, como la exigencia de cumplimiento de un plazo, la solicitud de una tarea adicional o la revisión de un informe, no es acoso laboral siempre y cuando se haga de manera respetuosa y profesional.
- Una discusión acalorada en una reunión de trabajo que no implica una actitud de hostigamiento o intimidación hacia alguien en particular.
- Un conflicto de trabajo normal y corriente que se resuelve con una discusión y un acuerdo mutuo.
- Una carga de trabajo excesiva, siempre y cuando no se utilice con el propósito de hostigar o intimidar a un/a trabajador/a en particular.
- La delegación de tareas: La delegación de tareas es una práctica habitual en cualquier organización, siempre y cuando se haga de manera justa y equitativa.
- El desacuerdo: El desacuerdo y el debate son parte normal de la dinámica de cualquier organización, siempre y cuando se realicen con respeto y sin insultos o descalificaciones personales.
- Correcciones constructivas en el trabajo: Si un jefe/a o compañero/a de trabajo corrige tus errores de manera respetuosa y constructiva, no se considera acoso laboral. Esto es una parte normal del proceso de aprendizaje y mejora en el trabajo.
- Expectativas laborales claras: Cuando un empleador/a establece expectativas claras y realistas sobre el trabajo que se espera de un/a empleado/a, y proporciona la capacitación y recursos necesarios para cumplirlas.

- La gestión del rendimiento: La gestión del rendimiento es una práctica común en muchas organizaciones, y se enfoca en establecer objetivos, evaluar el desempeño y ofrecer retroalimentación al/la trabajador/a. Si la gestión del rendimiento se hace de manera justa, objetiva y con el objetivo de mejorar el desempeño, no se considera acoso laboral.
- La comunicación asertiva: Cuando un/a compañero/a de trabajo o el jefe se comunica de manera clara, directa y respetuosa con el fin de expresar una opinión o hacer una petición, sin usar lenguaje ofensivo o descalificador, no se considera acoso laboral.
- Una evaluación de desempeño justa y objetiva que identifica áreas en las que un empleado puede mejorar, y que se comunica de manera clara y constructiva.
- La asignación de tareas o proyectos específicos que están dentro del alcance del trabajo de un/a empleado/a y que son consistentes con sus habilidades y experiencia.
- La retroalimentación constructiva y respetuosa que se brinda con el objetivo de ayudar al/la empleado/a a mejorar su desempeño.
- Una comunicación directa y respetuosa entre colegas o entre un empleado/a y su supervisor, que aborda las necesidades del trabajo y las expectativas de manera clara y efectiva.
- Una relación de trabajo saludable en la que se respeta la diversidad y se promueve un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y colaborativo.
- Diferencias de opinión o desacuerdos en el lugar de trabajo, siempre y cuando se resuelvan de manera respetuosa y profesional.
- Una evaluación de desempeño negativa, siempre y cuando se realice de manera justa y objetiva y se proporcione retroalimentación constructiva para mejorar el rendimiento laboral.
- Una carga de trabajo razonable, siempre y cuando se distribuya de manera equitativa y se proporcione el tiempo y los recursos adecuados para realizarla.
- La exigencia del cumplimiento de horarios y plazos de trabajo establecidos, siempre y cuando se respeten los derechos laborales del/a trabajador/a.
- Conflictos interpersonales: Los conflictos laborales entre colegas no siempre son acoso laboral. Si bien pueden generar tensión y estrés en el lugar de trabajo, los conflictos que se abordan de manera respetuosa y adecuada pueden resolverse sin llegar a ser considerados como acoso laboral.
- Decisiones de gestión: Las decisiones de gestión, como los cambios en la estructura de la organización, los despidos o las evaluaciones de desempeño, no son consideradas como acoso laboral si se toman de manera justa y equitativa.
- Cambios en las políticas: Los cambios en las políticas de la organización, como las nuevas reglas de seguridad o las políticas de teletrabajo, no se consideran acoso laboral si se implementan de manera justa y equitativa para todos/as los/as empleados/as.

