

Área 12. Violencia de género

Descripción Objetivo General		Sensibilizar a la plantilla en general sobre la violencia de género y apoyar la lucha para hacerle frente en la sociedad.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Apoyar la lucha contra la violencia de género y sensibilizar a la plantilla. Articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.	Elaborar y difundir un protocolo específico de prevención de violencia de género en el ámbito laboral.	1. Verificar la elaboración del documento previsto. 2. N.º de canales utilizados para su difusión.	Responsable de IGL	4T 2027	Realización externa
		Realizar acciones específicas los días 25 de noviembre con la implicación de la plantilla para apoyar la lucha contra la violencia de género.	1. N.º de acciones realizadas. 2. Infografía 25 de noviembre. 3. N.º de canales utilizados para la difusión.	Responsable de IGL	A partir de la firma del Plan 4T 2024	Realización Interna
		Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres que se encuentran en una situación de VG.	1. Informe del número de casos de mujeres en situación de VG enviado a la Comisión de seguimiento.	Responsable de IGL	4T 2027	Realización Interna

Descripción Objetivo General		Sensibilizar a la plantilla en general sobre la violencia de género y apoyar la lucha para hacerle frente en la sociedad.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
2	Sensibilizar mediante notas informativas y acciones que la corporación realiza en materia de violencia de género	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación internos del protocolo elaborado.	<ol style="list-style-type: none"> N.º de medios de comunicación en los que se difunde. Incluirlo en el manual de Bienvenida. 	Responsable de IGL	1T 2028	Realización Interna
		Elaborar y difundir una infografía con información sobre la violencia de género, para colgar en los tableros de anuncios para explicar gráficamente: <ul style="list-style-type: none"> - El concepto de violencia de género. - Dónde acudir, si es necesario. - Teléfonos de ayuda. - Páginas informativas. 	<ol style="list-style-type: none"> Infografía diseñada. N.º de infografías repartidas en los centros de trabajo. N.º de canales utilizados para la difusión. 	Responsable de IGL	1T 2028	Realización externa

Área 13. Colectivo Trans

Descripción Objetivo General		Sensibilizar a la plantilla en general sobre el respeto hacia la diversidad LGTBI+.				
Nº Obj. Especifico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Garantizar el respeto por el colectivo LGTBI	<p>Comunicar a toda la plantilla sobre los derechos del colectivo LGTBI.</p> <p>Realizar acciones específicas los días 28 de junio con la implicación de la plantilla para mostrar el apoyo hacia el colectivo LGTBI+.</p>	<p>1. Comunicado enviado.</p> <p>2. N.º de personas desagregado por sexo a las que se le ha enviado.</p> <p>3. N.º de canales utilizados.</p> <p>1. N.º de acciones realizadas.</p> <p>2. Infografía 28 de junio.</p> <p>3. N.º de canales utilizados para su difusión.</p>	Responsable de IGL	1T 2026	Realización Interna
2	Avanzar en la consolidación y difusión de cultura de respeto hacia las identidades trans en el Ayuntamiento.	<p>Instaurar un protocolo de actuación para las personas TRANS en el ámbito laboral cuando comienzan el proceso de transición.</p>	<p>1. Protocolo de actuación para personas trans elaborado.</p>	Responsable de IGL	A partir de la firma del Plan 4T 2024	Realización Interna
				Responsable de RRHH	2T 2026	Realización Externa

Calendario de acciones por año

ACCIÓN	AÑO 2025			
	1T	2T	3T	4T
Designar a una persona como Responsable de Igualdad en la corporación e informar al personal de quién esta persona.	X			
Diseñar y enviar, desde la dirección, una nota informativa de difusión del compromiso de la corporación con la igualdad, con motivo del nuevo Plan de Igualdad.	X			
Elaborar un Decálogo de IGL que recoja los diez principios fundamentales de la IGL en la corporación y difundirlo entre la plantilla.	X			
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	X			
Poner a disposición de toda la plantilla la información y documentación relacionada con la igualdad en la corporación: Plan de Igualdad, Manual de lenguaje no sexista, Protocolo de acoso y Protocolo de violencia de género.	X			
Informar a todo el personal sobre el proyecto de plan de igualdad, de su desarrollo y de los futuros resultados y la persona responsable de igualdad y quiénes conforman la comisión de seguimiento, de modo que se visualice una materialización del compromiso con la igualdad por parte de la dirección y áreas responsables.	X			
Desarrollar un manual de usos no sexistas del lenguaje y facilitar su consulta a toda la plantilla, en especial a las personas de la corporación que redactan comunicaciones, tanto internas, como externas.			X	
Elaborar y difundir un folleto/ infografía en materia del uso no sexista del lenguaje y tratando de incorporar tanto las buenas prácticas en el sexismo lingüístico como del sexismo coloquial o social.			X	
Elaborar y difundir un Manual de Bienvenida para nuevos/as empleados/as, que incorpore el Decálogo y un resumen del Plan de IGL.		X		
Registrar desagregados por sexo los datos en relación a grupos profesionales, puestos y centros de trabajo de los procesos de selección (número de personas que se presentan al proceso de selección) para los diferentes puestos y resultados (las que se seleccionan y las que se contratan).			X	

ACCIÓN	AÑO 2025			
	1T	2T	3T	4T
Diseñar y llevar a cabo, una detección y análisis de las necesidades formativas, consultando a la plantilla anualmente cuáles son las necesidades según el puesto de trabajo. Este análisis se tiene que hacer con perspectiva de género, desagregando los datos por sexo, pero manteniendo el anonimato de las personas.				X
Diseñar y difundir el Plan de formación a toda la plantilla, favoreciendo el acceso equitativo de las acciones formativas.				X
FORMACIÓN MANDOS INTERMEDIOS: Realizar talleres de formación a la plantilla en igualdad y reparto de responsabilidades y colectivo LGTBI, y que se les forme para que incluyan la igualdad en sus políticas, de forma transversal.	X			
Formar a la Comisión instructora y mandos intermedios de forma anual en prevención del acoso, en habilidades para detectar y solucionar posibles casos de acoso, en el protocolo de acoso y en la importancia de su labor en este tema.	X			
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para la corporación.	X			
Realizar a través de su página web y redes sociales pequeñas campañas animando a las mujeres a incorporarse a su corporación, especialmente en las áreas masculinizadas.			X	
Crear una base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y categoría profesional.				X
Crear una base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según los contratos emitidos anualmente.				X
Crear una base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el tipo de jornada y categoría profesional.				X
Crear una base de datos, desagregada por sexo, en lo relativo al n.º de contratos temporales que se transforman en indefinidos.				X
Elaborar y difundir un documento de transparencia salarial que defina la política salarial asociada a cada nivel y puesto de trabajo.		X		
Se definirá a través de una guía o manual la política salarial que se aplica en la entidad, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)		X		

ACCIÓN	AÑO 2025			
	1F	2T	3T	4T
Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente.				X
Documentar todas las medidas de conciliación y beneficios sociales en un formato atractivo para la difusión a toda la plantilla, una vez esté aprobada por la dirección, y ponerlo a disposición de toda la plantilla.		X		
Incluir las medidas de conciliación en el Manual de Bienvenida .		X		
Elaborar y difundir folletos, infografías , etc. específicamente dirigidas toda la plantilla sobre medidas de conciliación existentes y el concepto de corresponsabilidad.			X	
Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la corporación para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	X			
Elaborar y difundir un cartel (infografía) donde se plasme cuáles son los aspectos destacables del acoso sexual y por razón de sexo y colgarlos en todos los centros de trabajo.		X		
Informar a la Dirección y Mandos Intermedios sobre la prevención del acoso y la importancia de su labor en este tema.	X			

ACCIÓN	AÑO 2026			
	1T	2T	3T	4T
Revisar y corregir la documentación que se utiliza en la corporación, tanto documentación interna como aquella dirigida al exterior para dar una imagen real de uso de lenguaje no sexista.			X	
Realizar seguimientos del plan de formación, para evaluar la eficacia y la calidad de la formación y evaluar la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos, tal como la necesidad de realizar otros cursos cuando finalice cada acción.			X	
Incluir la sensibilización, el respeto y la no discriminación por identidad u orientación sexual dentro de la formación destinada a fomentar la igualdad dentro de la corporación.		X		
Organizar formaciones para el correcto uso de un lenguaje neutro, al equipo de Responsable de RRHH y gestor de proyectos, con el objetivo de que tengan herramientas necesarias para utilizar correctamente el lenguaje inclusivo en la corporación.		X		
Adaptar el software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorías salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.	X			
Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación	X			
Revisar y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.	X			
Pasar anualmente (durante el primer plan de igualdad) cuestionarios de satisfacción sobre las medidas existentes, así como recoger de su Responsable de RRHH la incorporación de nuevas, atendiendo a las circunstancias de su sector.	X			
Incluir indicadores que midan el porcentaje de personas que se acogen a las medidas de conciliación, desagregados por sexo y categoría profesional.	X			
Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				X
Comunicar a toda la plantilla sobre los derechos del colectivo LGTBI.	X			
Instaurar un protocolo de actuación para las personas TRANS en el ámbito laboral cuando comienzan el proceso de transición.			X	

ACCIÓN	AÑO 2027			
	1T	2T	3T	4T
Realizar un estudio que muestre si los puestos de trabajo que desempeñan hombres y mujeres en la corporación pueden repercutir en distintas enfermedades profesionales en función del género.	X			
Disponer de un informe de siniestralidad anual desagregado por sexos y por categorías.	X			
Garantizar medidas y espacios adecuados para las embarazadas y período de lactancia.		X		
Elaborar y difundir un protocolo específico de prevención de violencia de género en el ámbito laboral.				X
Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres que se encuentran en una situación de VG.				X

ACCIÓN	AÑO 2028			
	1T	2T	3T	4T
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación internos del protocolo elaborado.	X			
Elaborar y difundir una infografía con información sobre la violencia de género, para colgar en los tabloneros de anuncios para explicar gráficamente: <ul style="list-style-type: none"> - El concepto de violencia de género. - Dónde acudir, si es necesario. - Teléfonos de ayuda. - Páginas informativas. 				
	X			

*En este calendario no aparecen aquellas acciones que se desarrollarán a partir de la firma y durante la vigencia del Plan de Igualdad y que así se indican en las distintas tablas de medidas.



8. Aplicación y seguimiento

8.1. Sistema de seguimiento e informe anual

Tras la aprobación del presente Plan de Igualdad por todas las partes, se establecerá una comisión de seguimiento, encargada del seguimiento, evaluación y control de la aplicación de acciones establecidas en el plan.

Esta Comisión de seguimiento se reunirá, como mínimo, **de forma semestral**, quedando todas las partes convocadas de forma automática de una reunión a otra. Además, de formas extraordinaria, se podrán establecer reuniones cuando lo solicite alguna de las partes de la Comisión con, al menos, siete días hábiles de antelación. Esta comisión de seguimiento estará conformada por:

En representación del Ayuntamiento de Granadilla de Abona	
Nombre	Cargo
David Santos Delgado	Concejal de Régimen Interno
Ángela M ^a Villalba Luis	Concejala Delegada de Igualdad
Raquel Reina Rodríguez	Técnica A1 del Área de Recursos Humanos
M ^a Indara Palacios de Luis	Técnica grupo II del Área de Recursos Humanos

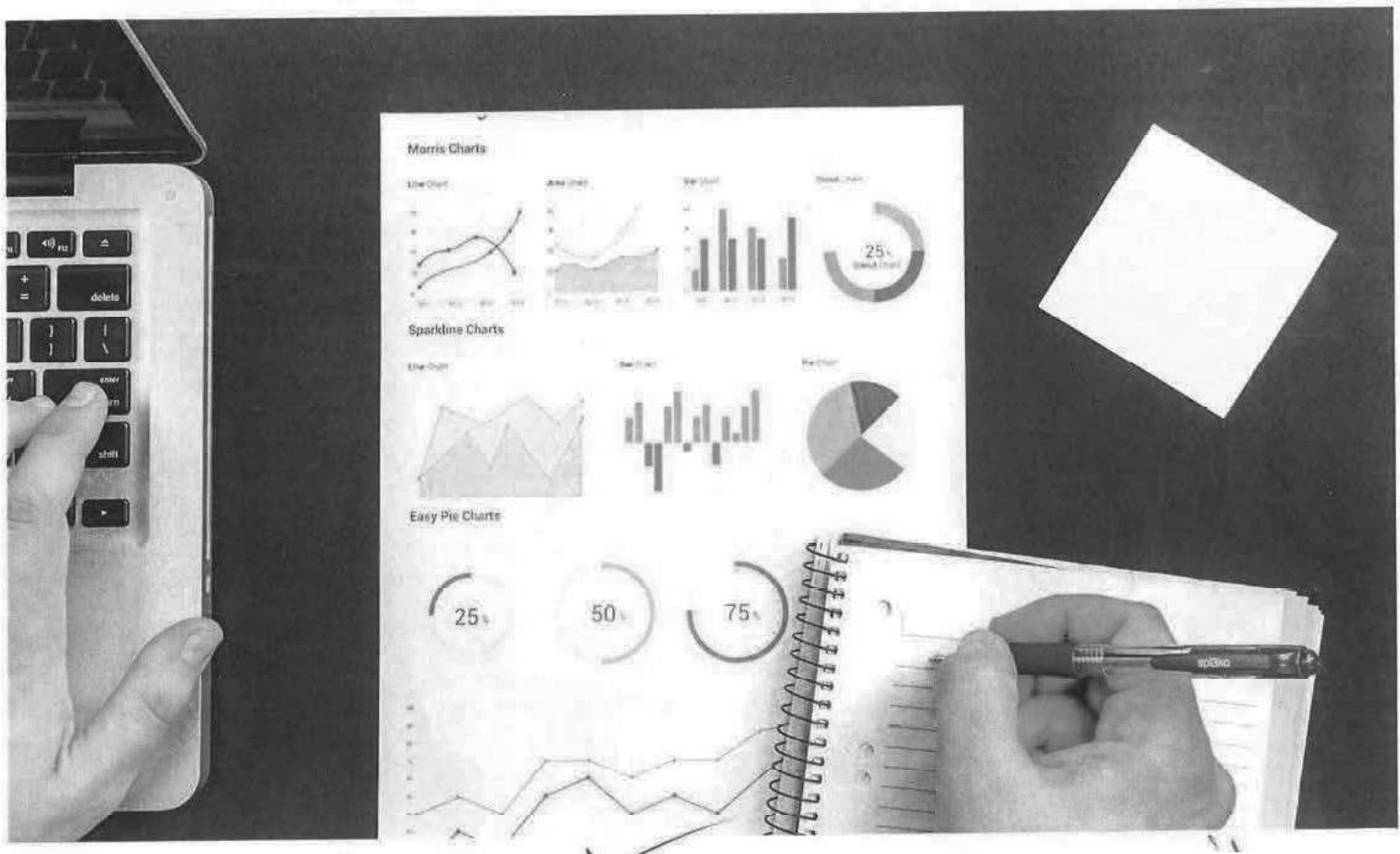
En representación del Ayuntamiento de Granadilla de Abona	
Nombre	Cargo
Carmen Dolores Cruz Cabeza	Representante de Unión General de Trabajadores
Jonay Alberto Barreto González	Representante de Intersindical Canaria
Jorge A. García Navarro	Representante del Sindicato Profesional de Policías Locales y Bomberos
Pedro Luis Vera Plasencia	Representante de Comisiones Obreras

El **seguimiento y evaluación de las acciones** establecidas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica según el calendario previsto para la implantación del plan de igualdad o el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión de seguimiento del plan de igualdad. En este sentido, se realizará, al menos, **una evaluación intermedia y otra final**, además de cuando lo establezca la comisión de seguimiento. Por tanto, para el desarrollo del seguimiento, será necesario:

- **Determinar un órgano de supervisión**, con mención expresa de las personas que lo componen y sus atribuciones.
- **Definir un procedimiento para solventar posibles discrepancias.**
- **Supervisar la implementación de cada acción de forma individual**, contando con una ficha al respecto donde se recabe toda la información necesaria sobre

cada medida. Dicha ficha será cumplimentada por la persona Responsable de poner en marcha la acción y se hará llegar al órgano de control del Plan de Igualdad.

- **Analizar y revisar los indicadores de cada acción**, con el fin de que estos puedan aportar la información suficiente y necesaria en cuanto al seguimiento de cada medida, su grado de ejecución, las personas afectadas, la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados y los cambios reales que se producen en la corporación.
- **Realizar de forma anual un informe de seguimiento**, donde se recabe la información recogida a través de las fichas y el análisis y valoración de la ejecución: acciones que se han implantado en su totalidad, las que están en proceso de ejecución, las que han debido ser pospuestas, los inconvenientes que se han detectado durante la implantación, el grado de participación en la corporación, etc. A este informe se le deberá añadir **propuestas de mejora o modificaciones** necesarias para lograr con el cumplimiento de los objetivos. En definitiva, con este informe se pretende conocer si el cumplimiento de las medidas se traduce en la igualdad efectiva.





9. Evaluación y revisión del Plan de Igualdad

La **evaluación** es el instrumento para valorar de forma objetiva un Plan de Igualdad, desde su elaboración hasta sus resultados. Es decir, se valoran todas las acciones que se han desarrollado, los inconvenientes detectados, sus resultados y su impacto final, constituyendo así un proceso también de cierre.

De esta evaluación surge como resultado el **informe de evaluación**, donde se recoge información útil que se traduce en medidas concretas y aplicables para el siguiente Plan de Igualdad. Esta fase se plantea como un análisis crítico de forma global de todo el proceso desarrollado durante el plan de igualdad. Para ello, es necesario cumplir con los siguientes objetivos:

- **Recopilar información de forma sistemática**, recogiendo la documentación realizada durante la implantación de cada medida y que ha quedado recopilada en el sistema de seguimiento.
- **Contar con la opinión de la plantilla, dirección y personas que han participado** en el diseño y seguimiento de las medidas. De esta forma, se podrá conocer su percepción sobre el desarrollo del Plan de Igualdad. Para ello, se pueden realizar cuestionarios que, de forma anónima, permiten expresar las valoraciones de estas personas.
- **Realizar una propuesta de mejora** de las acciones establecidas en el plan, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar o dejar de aplicar aquellas que así lo requieran según el efecto que producen.
- **Redactar un informe** en el que se recoja la información y valoración de todo lo relacionado con el plan, introduciendo los datos y los análisis realizados a través de las distintas fuentes (fichas de seguimiento, informes, cuestionarios de evaluación, etc.). Por tanto, en este informe se recogerá tanto información cualitativa como cuantitativa, sirviendo como base para el próximo diagnóstico.



10. Procedimiento de modificación

10.1. Circunstancias de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la corporación.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la corporación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la corporación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión que suponga añadir o modificar algún aspecto relacionado con el plan de igualdad, la comisión negociadora se reunirá de manera extraordinaria y decidirá los cambios pertinentes en votación por mayoría de las partes.

10.2. Órganos de mediación

Adopción de Acuerdos

En el caso de producirse desacuerdos u obstrucciones injustificadas para el avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al **VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)**, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

Además, la Comisión Negociadora podrá contar en cualquier momento con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este asesoramiento externo podrá intervenir con voz, pero sin voto.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

11.Registro del Plan de Igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la última firma del Plan de Igualdad. Además de otros aspectos formales, se cumplimentará la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).





Anexos

Anexo I: Conceptos de interés

A

- **Acción positiva:** Medidas específicas y puntuales que adoptan los Poderes Públicos en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Deben ser razonables, proporcionadas y solo serán aplicables mientras dure la situación.
- **Acoso sexual:** La situación donde se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** La situación donde se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Agresión sexista:** Agresión, física o no, ejercida sobre una persona por motivos de género, orientación sexual o aspecto físico en relación con los estándares estéticos y/o expresión de género. Las agresiones sexistas pueden adoptar diferentes formas y diferente intensidad: agresiones sexuales, acoso sexual, cosificación de las mujeres y niñas y micromachismos.
- **Auditoría salarial:** Incorpora los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución de una empresa garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Permite prevenir y detectar la brecha salarial, así como establecer un plan de acción en caso de detectarla.

B

- **Brecha salarial:** Es la diferencia existente entre el salario medio de mujeres y hombres, representada como un porcentaje. Esta diferencia debe ser superior al 25% para considerarse brecha salarial.

C

- **Comisión negociadora:** Órgano responsable de impulsar y negociar el Plan de igualdad, informando y sensibilizando a la plantilla, formado de forma paritaria por representantes de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o sindicatos.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar; el laboral y el social, porque disponga de tiempo y oportunidades para desarrollarse en los diferentes ámbitos de la vida.

11



- **Corresponsabilidad:** Participación equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las tareas y las responsabilidades de la vida familiar, tanto del trabajo doméstico como en el cuidado de las personas dependientes.

D

- **Discriminación:** Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Situación o conducta en la cual se trata a una persona de una manera menos favorable que otra en una situación análoga en función de su sexo.
- **Discriminación indirecta:** Situación o conducta en la cual una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, salvo que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.
- **Discriminación múltiple:** Hace referencia a la discriminación que ocurre por diversos motivos que intervienen por separado o de forma sumativa.
- **Discriminación salarial:** Brecha del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo o de igual valor. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional discriminatoria en relación con el género, y la configuración de los salarios y de los complementos.
- **División sexual del trabajo:** Reparto social de tareas en función del sexo, según el cual históricamente se asigna a las mujeres el trabajo doméstico y de cuidado y, a los hombres, el trabajo productivo.

E

- **Espacio personal:** Ámbito dedicado a las actividades que una persona realiza durante el tiempo libre.
- **Estereotipo de género:** Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres. Ejemplo: se dice que los hombres son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionales, francos, etc. y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernas, pacientes, bondadosas, etc.

F

- **Feminismo:** Movimiento social y político que se inició en el siglo XVIII, que denuncia la desigualdad social entre mujeres y hombres, exige cambios políticos y sociales.



G

- **Género:** Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

H

- **Homofobia:** Aversión o discriminación hacia personas homosexuales.

I

- **Identidad de género:** Sentimiento de pertenencia al alguno de los géneros o ninguno.
- **Igualdad de género:** Condición de ser iguales mujeres y hombres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, siendo valorados por igual los comportamientos y aspiraciones de hombres y mujeres.
- **Invisibilidad social:** Fenómeno por el cual las aportaciones de determinados grupos sociales pasan desapercibidas, dando la sensación de que su impacto social se mide con otra barra de medir.

M

- **Machismo:** Actitud basada en la atribución de superioridad del hombre sobre la mujer.
- **Micromachismo:** Muestra de violencia en la vida cotidiana de forma tan sutil que suele pasar desapercibida. Reflejan y perpetúan actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres.

P

- **Patriarcado:** Literalmente significa "gobierno de los padres" pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando diferentes formas a lo largo de la historia.
- **Perspectiva de género:** Permite visualizar los roles, prácticas y relaciones que desarrollamos cada uno de nosotros en la sociedad de acuerdo con las imposiciones sociales que existen sobre nuestro sexo y su efecto en la construcción de identidades sobre lo femenino y masculino.
- **Plan de Igualdad:** Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

R

- **Registro retributivo:** Medida que obliga a las empresas a realizar un registro de los salarios de las personas empleadas diferenciando por género, de forma



anual. Para ello, se tienen en cuenta los valores medios y medianas de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

- **Roles de género:** Pautas de comportamiento que se asignan de manera diferenciada a mujeres y hombres según los estereotipos de género vigentes en un momento histórico, cultural y social.

S

- **Segregación horizontal de la ocupación:** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de una actividad determinada.
- **Segregación vertical de la ocupación:** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de ocupación.
- **Sexismo:** Todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas debido a su sexo biológico. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.
- **Sexo:** Conjunto de características físicas, biológicas y anatómicas que diferencias entre macho y hembra.
- **Suelo pegajoso:** Son aquellos obstáculos que mantienen a las mujeres en la base de la pirámide económica e impiden que puedan ascender o hacerlo con mucho más esfuerzo.

T

- **Techo de cristal:** Son barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad.

V

- **Violencia de género:** Como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
- **Violencia machista:** Violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, se produce a través de medios físicos, económicos o psicológicos, incluso amenazas, intimidaciones y coacciones, obteniendo como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
AYUNTAMIENTO DE GRANADILLA
DE ABONA



Octubre 2024



Índice

1. Objeto, ámbito de aplicación y vigencia	60
2. Legislación estatal	62
3. Compromiso del Ayuntamiento de Granadilla de Abona en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo	63
4. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	64
5. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	66
6. Comisión instructora para los casos de acoso	71
7. Procedimiento de actuación	75
8. Acoso y violencia ejercidos por terceras personas	81
ANEXOS	85



1. Objeto, ámbito de aplicación y vigencia

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Además, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la organización o entidad en la que se producen.

OBJETO

Este documento tiene como objetivo el establecimiento de un protocolo para la prevención, sensibilización y tratamiento de los casos de **acoso sexual y por razón de sexo** en el trabajo, en el Ayuntamiento de Granadilla de Abona para prevenirlo y actuar ante denuncias de acoso.

Así mismo, incluye un apartado donde se describe el **acoso y violencia ejercidos por terceras personas**, tal como se muestra en las **directrices multisectoriales** para solucionar este tipo de acoso.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo para la erradicación del acoso resulta de aplicación a **toda la plantilla de la corporación**, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

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

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso, donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona/entidad empleadora.



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

El contenido del documento **tendrá que difundirse dentro de la corporación** y proporcionar a este y a los trabajadores y trabajadoras, una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso en el puesto de trabajo.

VIGENCIA, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista para el inicio del plan de igualdad del Ayuntamiento de Granadilla de Abona o, en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la corporación, a través del correo electrónico, manteniéndose vigente durante 4 años, siendo coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad de la organización.

Se realizará como mínimo una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final, siendo los determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Así mismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la corporación y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla del Ayuntamiento, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la corporación por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

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