



FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

*Ayuntamiento de Alcalá del Júcar*



Subvenciona:



AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DEL JÚCAR

Código Seguro de Verificación: AKAA AAFT WJYK Y73Z AUZ3

**I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del AyTO. de Alcalá del Júcar (2024-28) - SEFYCU 4797804**

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://alcaladeljucar.sedipualba.es/>

Pág. 1 de 61



FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



Asesora:



---

ii



AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DEL JÚCAR

Código Seguro de Verificación: AKAA AAFT WJYK Y73Z AUZ3

**I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del AyTO. de Alcalá del Júcar (2024-28) - SEFYCU 4797804**

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://alcaladeljucar.sedipualba.es/>

Pág. 2 de 61



FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO LEGISLATIVO.....	3
3. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
4. FASES DEL PLAN .....	4
5. AGENTES IMPLICADOS .....	6
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	6
7. VIGENCIA .....	7
8. PLAN DE ACCIÓN .....	7
9. CALENDARIO .....	28
10.SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	30
11.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	33
12.APROBACIÓN DEL PLAN .....	33
ANEXO I. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	34
ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	39





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## 1. Introducción

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Ayuntamiento de Alcalá del Júcar (2024-2028) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Los ayuntamientos, como cualquier otro tipo de organización, pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

La Alcaldía del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar, junto con la comisión de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## 2. Marco Legislativo

La Constitución Española en su Art.9.2 establece que: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

La Ley 12/2010, del 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha refleja en su objeto: Promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha. Como artículos destacables se encuentran: (Art. 1). Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional. (Art 40.).

La Disposición adicional séptima “Planes de Igualdad” del 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:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Por último, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en su artículo 5 el principio de garantía de “igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

el del empleo público”, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades laborales. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la representación institucional de la entidad.

### 3. Principios Generales

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, funcionariado y personal laboral, mujeres y hombres.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la entidad y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

### 4. Fases del Plan

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de Ayuntamiento de Alcalá del Júcar son los siguientes:





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Alcaldía, y se ha difundido entre todo el personal del ayuntamiento, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Comisión negociadora.** Se ha constituido una comisión para la negociación el plan de igualdad, atendiendo a lo establecido en el artículo 5 del RD 901/2020. Esta comisión está compuesta por representantes de la institución y representantes legales de la plantilla, siendo paritaria y con composición equilibrada en sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Plan de actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

De manera transversal, se han ido difundiendo los resultados tanto de forma interna como externa a todo el personal y a la ciudadanía en general.

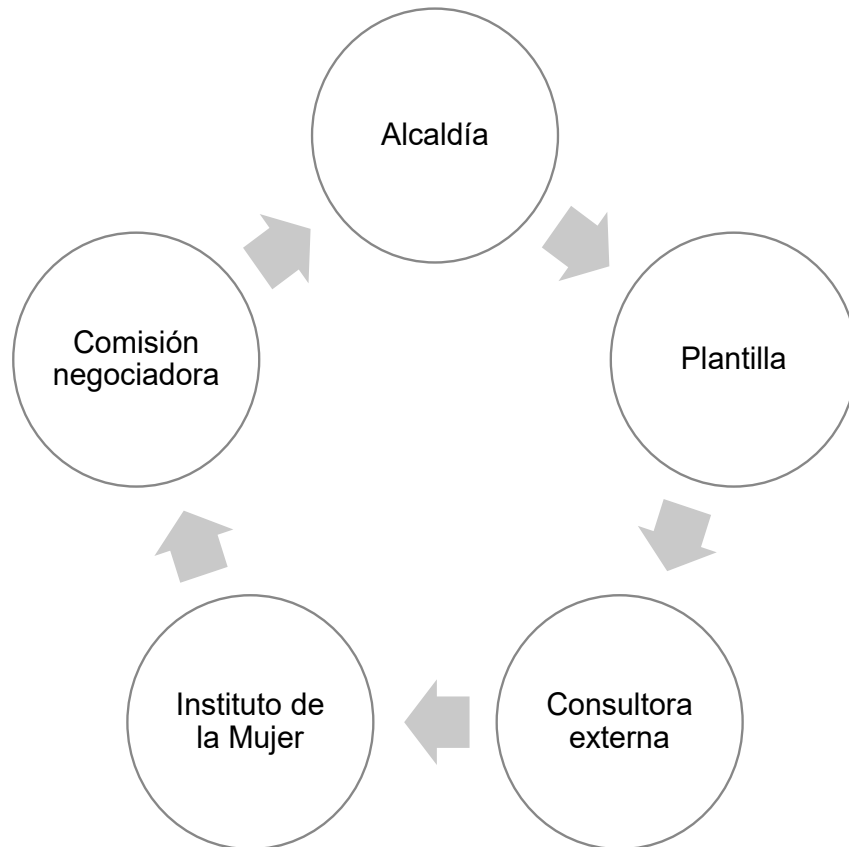




FIRMADO POR  
 El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
 Diligencia. Se hace constar que el presente  
 documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
 fecha 26-03-24. Doy fe.  
 27/03/2024



## 5. Agentes Implicados



## 6. Ámbito de Aplicación

### Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de ámbito local. Igualmente será de aplicación a todas aquellas **dependencias municipales** que Ayuntamiento de Alcalá del Júcar pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

### Ámbito personal:







FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

Este Plan de Igualdad se aplica a la **totalidad de la plantilla**, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores del ayuntamiento.

### Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

## 7. Vigencia

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Ayuntamiento de Alcalá del Júcar para **cuatro años** (2024 - 2028), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso. Se establecerá un seguimiento semestral, además de una evaluación intermedia y final a los 4 años de implantación.

## 8. Plan de acción

### I. OBJETIVOS GENERALES

- Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas del ayuntamiento.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## 2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

# 1 SELECCIÓN PERSONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Combatir la segregación horizontal existente.

### Medida: Priorizar la contratación de proveedores que implementan políticas de igualdad

Priorizar la elección de empresas proveedoras de servicios o productos que dispongan de un Plan de Igualdad, o realicen acciones positivas y/o formativas en esta materia.

<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento y evaluación
<b>Fecha</b>	Junio – Diciembre 2024
<b>Indicadores</b>	<i>% empresas proveedoras con plan de igualdad</i> <i>% empresas proveedoras con acciones positivas</i> <i>% empresas proveedoras que ofrecen formación en igualdad para su personal</i>

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Responsables contratación pública	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



### **Medida: Formación en igualdad y sesgos inconscientes de género dirigido a personal que conforma tribunales de selección**

Asegurar que el personal que conforma los tribunales de selección del ayuntamiento en los procesos selectivos cuenta con formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

**Responsables** Comisión de seguimiento y evaluación

**Fecha** Enero – Junio 2025

**Indicadores** *Impartidos cursos de formación (si/no)*  
*Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)*  
*Satisfacción percibida*  
*Lugar y fecha de celebración*  
*Entidad y/o persona docente*  
*Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsables de organizar las acciones formativas del ayuntamiento	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## Medida: Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

Diseñar y facilitar entre el personal, tribunales de selección y/o toda la plantilla en general, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos, y en general en las comunicaciones de la corporación.

**Responsables** Comisión de seguimiento y evaluación

**Fecha** Enero – Junio 2025

**Indicadores** *Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)*  
*Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía*  
*Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección*  
*Aumento % contratación del sexo subrepresentado*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR  
El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



# 2 FORMACIÓN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, diversidad, inclusión y equidad a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres.

### Medida: Jornadas formativas y acciones sensibilización en cuestiones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)

Realizar periódicamente acciones de sensibilización y/o formación dirigidas a la plantilla para trabajar cuestiones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)

<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento y evaluación		
<b>Fecha</b>	Junio - Diciembre 2025		
<b>Indicadores</b>	<i>Celebrada jornada de formación en diversidad (si/no)</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de diversidad (encuesta, entrevista...)</i> <i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i>		

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsables de programar acciones formativas	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)





FIRMADO POR  
 El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
 Diligencia. Se hace constar que el presente  
 documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
 fecha 26-03-24. Doy fe.  
 27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



### Medida: Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral

Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.

<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento y evaluación
<b>Fecha</b>	Durante toda la vigencia del plan
<b>Indicadores</b>	<p><i>Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo</i></p> <p><i>Nº y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</i></p> <p><i>Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones</i></p>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsables de programar acciones formativas	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



### **Medida: Formación a personas que se acojan a una jornada parcial, reducciones de jornada, flexibilidad horaria u otros permisos de conciliación**

Organizar los cursos de formación de manera que se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa (parcial o reducción de jornada) puedan asistir a las acciones formativas

<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento y evaluación
<b>Fecha</b>	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
<b>Indicadores</b>	<i>% de personas con jornada parcial o discontinua que reciben formación</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsables de programar acciones formativas	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR  
 El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
 Diligencia. Se hace constar que el presente  
 documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
 fecha 26-03-24. Doy fe.  
 27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



### Medida: Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares

Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente.

<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento y evaluación
<b>Fecha</b>	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
<b>Indicadores</b>	<i>% de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje</i> <i>% de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsables de programar acciones formativas	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros







FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## Medida: Plan de formación

Elaborar un plan de formación anual y que incluya formación en materia de igualdad entre la programación de sus cursos: Análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación, opiniones, intereses, etc. Programación de cursos. Información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.

**Responsables** Comisión de seguimiento y evaluación

**Fecha** Enero - Junio 2025

**Indicadores** *Plan de formación difundido (si/no)*  
*Plan de formación realizado (si/no)*  
*Nº asistentes a los cursos de formación, por sexo.*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsables de programar acciones formativas	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR  
 El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
 Diligencia. Se hace constar que el presente  
 documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
 fecha 26-03-24. Doy fe.  
 27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



# 3 RETRIBUCIONES

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Aplicación de las remuneraciones bajo principios de igualdad y no discriminación.
- Prevenir y combatir la brecha salarial

### Medida: Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial

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 auditorias salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.

**Responsables** Comisión de seguimiento y evaluación

**Fecha** Enero – Junio 2025

**Indicadores** *Adaptación realizada (si/no)*  
*Nº de informes realizados mediante esta adaptación*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsables de personal y nóminas	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## Medida: Registro salarial anual

Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

**Responsables** Comisión de seguimiento y evaluación

**Fecha** Enero – Junio 2025

**Indicadores** % Brecha  
Brecha supera el 25% (si/no)  
Registro actualizado regularmente (si/no)  
Registro realizado (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal y nóminas	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR  
 El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
 Diligencia. Se hace constar que el presente  
 documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
 fecha 26-03-24. Doy fe.  
 27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## 4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.

### Medida: Difusión de los permisos en materia de conciliación

Difundir entre la plantilla los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación establecidos en la entidad

**Responsables** Comisión de seguimiento y evaluación

**Fecha** Enero – junio 2027

**Indicadores** *Difusión realizada (si/no)*  
*Nº de sugerencias y/o dudas recopiladas, por sexo*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable(s) de gestión de personal y recursos humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar Diligenciar. Se hace constar que el presente documento fue aprobado por el Pleno municipal con fecha 26-03-24. Doy fe. 27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## Medida: Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación

Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento y evaluación		
<b>Fecha</b>	Durante toda la vigencia del plan de igualdad		
<b>Indicadores</b>	<i>Base de datos permisos (si/no)</i> <i>Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)</i>		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Responsable(s) de gestión de personal y recursos humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## Medida: Protocolo que regule el teletrabajo

Diseñar y difundir un protocolo que regule las condiciones, requisitos, etc. para realizar el trabajo mediante la modalidad de teletrabajo.

**Responsables** Comisión de seguimiento y evaluación

**Fecha** Durante toda la vigencia del plan de igualdad

**Indicadores** *Diseño protocolo (si/no)*  
*Difusión protocolo (si/no)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable(s) de gestión de personal y recursos humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR  
 El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
 Diligencia. Se hace constar que el presente  
 documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
 fecha 26-03-24. Doy fe.  
 27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## 5 COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres

### Medida: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento y evaluación		
<b>Fecha</b>	Junio – Diciembre 2024		
<b>Indicadores</b>	<i>Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)</i> <i>Alcance</i> <i>Canales de información utilizados</i>		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



### Medida: Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista

Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista al personal encargado de emitir comunicaciones tanto internas como externas

**Responsables** Comisión de seguimiento y evaluación

**Fecha** Enero - junio 2026

**Indicadores** *Satisfacción percibida*  
*Impartido curso de formación (si/no)*  
*Lugar y fecha de celebración*  
*Entidad y/o persona docente*  
*Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad*  
*Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)







FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## Medida: Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas y externas

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

**Responsables** Comisión de seguimiento y evaluación

**Fecha** Junio – diciembre 2026

**Indicadores** *Revisión del lenguaje (si/no)*  
*Revisión de las imágenes (si/no)*  
*Enumerar fuentes revisadas*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR  
 El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
 Diligencia. Se hace constar que el presente  
 documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
 fecha 26-03-24. Doy fe.  
 27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## 6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que el personal disfrute de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

### Medida: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso laboral en todas sus tipologías, para toda la plantilla

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso laboral, incluyendo todas las tipologías (moral, sexual, por razón de sexo, identidades de género, orientación sexual, etc. a toda la plantilla)

<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento y evaluación		
<b>Fecha</b>	Junio - Diciembre 2025		
<b>Indicadores</b>	<i>Formación impartida (si/no)</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)</i> <i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i> <i>Satisfacción percibida</i>		

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Responsable de organizar las acciones formativas	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## Medida: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas que atentan contra la integridad moral y la libertad sexual

Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas que atentan contra la integridad moral y la libertad sexual. Este protocolo será previamente negociado con la RLT y aprobado en el marco de la comisión negociadora del plan de igualdad.

**Responsables** Comisión de seguimiento y evaluación

**Fecha** Junio - diciembre 2024

**Indicadores** Alcance  
Protocolo realizado (si/no)  
Protocolo difundido (si/no) recibidas  
Nº Denuncias/quejas/sugerencias  
  
Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión negociadora del plan	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR  
 El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
 Diligencia. Se hace constar que el presente  
 documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
 fecha 26-03-24. Doy fe.  
 27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## 7 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA DE GÉNERO

### Medida: Sensibilizar en violencia de género mediante campañas informativas y de concienciación.

En días conmemorativos como el 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia de Género) se realizarán acciones de sensibilización al personal contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, pueden ejercer los hombres contra las mujeres (folletos, cartelería, merchandising, acciones formativas, etc.)

<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento y evaluación
<b>Fecha</b>	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
<b>Indicadores</b>	<i>Campañas realizadas (si/no)</i> <i>Alcance</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión negociadora del plan	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



### Medida: Apoyo a trabajadoras declaradas víctimas de violencia de género.

Proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género o de violencia sexual en la concreción definida en la L.O. 1/2004 y en la L.O. 10/2022 para lo cual se diseñará un protocolo de actuación.

<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento y evaluación
<b>Fecha</b>	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
<b>Indicadores</b>	<i>Protocolo diseñado (si/no)</i> <i>Activación del protocolo (si/no)</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros





FIRMADO POR  
 El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
 Diligencia. Se hace constar que el presente  
 documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
 fecha 26-03-24. Doy fe.  
 27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## 9. Calendario

	2024	2025		2026		2027		2028
	2º ST.	1º ST.	2º ST.	1º ST.	2º ST.	1º ST.	2º ST.	1º ST.
<b>Proceso de selección y contratación</b>								
Priorizar la contratación de proveedores que implementan políticas de igualdad								
Formación en igualdad y sesgos inconscientes de género dirigido a personal que conforma tribunales de selección								
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje								
<b>Formación</b>								
Jornadas formativas y acciones sensibilización en cuestiones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)								
Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral								
Formación a personas que se acojan a una jornada parcial, reducciones de jornada, flexibilidad horaria u otros permisos de conciliación								
Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares								
Plan de formación								
<b>Retribuciones</b>								





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial								
Registro salarial anual								
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad								
Difusión de los permisos en materia de conciliación								
Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación								
Protocolo que regule el teletrabajo								
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista								
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad								
Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista								
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas y externas								
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo								
Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso laboral en todas sus tipologías, para toda la plantilla								
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas que atentan contra la integridad moral y la libertad sexual								
Prevención y actuación ante la violencia de género								
Sensibilizar en violencia de género mediante campañas informativas y de concienciación.								





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



Apoyo a trabajadoras declaradas víctimas de violencia de género.							
--	--	--	--	--	--	--	--

## 10. Sistema de seguimiento y evaluación

### I. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

#### 1. DEFINICIÓN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

#### 2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará con carácter semestral, durante la vigencia fijada para cada Plan de Igualdad.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

#### 3. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad, son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.







FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**

#### 4. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO:

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

**1º Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

**2º Informe de seguimiento.** Este informe se realizará anualmente y resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

## 2. EVALUACIÓN DEL PLAN

### 1. DEFINICIÓN

La **evaluación** permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación intermedia y final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

### 2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

Las evaluaciones deberán quedar recogidas documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad.

Se realizará, concretamente, una evaluación intermedia y una evaluación al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad. Como el plan de igualdad tiene una vigencia de cuatro años, la primera se realizará en marzo de 2026 y la final en marzo de 2028.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de seguimiento, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

### 3. OBJETIVOS

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en el ayuntamiento de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

### 4. METODOLOGÍA

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

**1º Recogida y análisis de información.** Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

**2º Informe de Evaluación.** Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

**3º Plan de mejora.** Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad

**4º Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Igualdad y la Dirección del ayuntamiento será difundido al resto de personal.

## 11. Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Las partes que han suscrito el plan de igualdad, cuyo nombramiento consta en el Acta de constitución de la Comisión Negociadora del plan de igualdad, firmada en Alcalá del Júcar, a 24 de enero de 2023, serán las partes que integrarán la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, por acuerdo unánime de todas las personas que integran la comisión negociadora.

## 12. Aprobación del plan

El plan de igualdad se aprueba, tal y como consta en acta, el 12 de marzo de 2024.





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



### Anexo I. Glosario de Términos

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí.

#### ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

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

#### ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

#### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

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

#### AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

### **BARRERAS DE GÉNERO:**

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

### **BRECHAS DE GÉNERO:**

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

### **CONCILIACIÓN:**

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

### **CORRESPONSABILIDAD:**

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

### **COEDUCACIÓN:**

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

### **CUOTA DE PARTICIPACIÓN:**

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

### **DISCRIMINACIÓN:**

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

### **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:**

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

### DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

### DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

### DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

### DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

### DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

### EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

### FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

### ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

### EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

### GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

### 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 HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

### MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

### INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

### IGUALDAD DE TRATO:







FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

### **MICROMACHISMO:**

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

### **MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:**

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

### **PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

### **ROLES DE GÉNERO:**

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

### **SEGREGACIÓN VERTICAL:**

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

### **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:**

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

### **VIOLENCIA DE GÉNERO:**







FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

## Anexo II. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral

1. Compromiso del ayuntamiento en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo
2. Características y etapas del protocolo
  - 2.1. La tutela preventiva
    - 2.1.1. Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
    - 2.1.2. Identificación de conductas
    - 2.1.3. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
    - 2.1.4. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
    - 2.1.5. Violencia en el ámbito digital
    - 2.1.6. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
  - 2.2. El procedimiento de actuación
    - 2.2.1. Determinación de la comisión instructora
    - 2.2.2. El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación
    - 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
    - 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
    - 2.2.5. La resolución del expediente de acoso
    - 2.2.6. Seguimiento
3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor
4. Modelo de denuncia o reclamación





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



## 1. Compromiso del ayuntamiento en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

Con el presente protocolo, la entidad manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, este ayuntamiento quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otros Ayuntamientos, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el ayuntamiento asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a los Ayuntamientos a los que desplace su propio personal, así como a los Ayuntamientos de los que procede el personal que trabaja en el Ayuntamiento de Alcalá del Júcar.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otros Ayuntamientos.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección del ayuntamiento y, por lo tanto, el Ayuntamiento de Alcalá del Júcar no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambos Ayuntamientos podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

En Alcalá del Júcar, a 12 de marzo de 2024

Alcaldía

## 2. Características y etapas del protocolo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el ayuntamiento implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

### 2.1.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



### de acoso sexual, acoso por razón de sexo – incluidos los cometidos en el ámbito digital, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en la organización.

El Ayuntamiento de Alcalá del Júcar, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

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

En el ámbito de esta institución no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. El ayuntamiento sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal al servicio de esta corporación tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos el ayuntamiento, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, a lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el Ayuntamiento de Alcalá del Júcar sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

## 2.1.2 Identificación de conductas

### 2.1.2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

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

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

## Acoso sexual ambiental

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

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

#### *Definición de acoso por razón de sexo:*

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto desprestigiar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

*Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:*

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.







FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### *Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:*

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

### *Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:*

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

### 2.1.2.3 Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.







FIRMADO POR  
El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



La *Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025*, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología<sup>2</sup>, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3),	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)	Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de

<sup>2</sup> Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.





FIRMADO POR  
 El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
 Diligencia. Se hace constar que el presente  
 documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
 fecha 26-03-24. Doy fe.  
 27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

## 2.1.2.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las Ayuntamientos deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años.... Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.*





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del **Título VIII del Código Penal**, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

### 2.2 Procedimiento de actuación

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

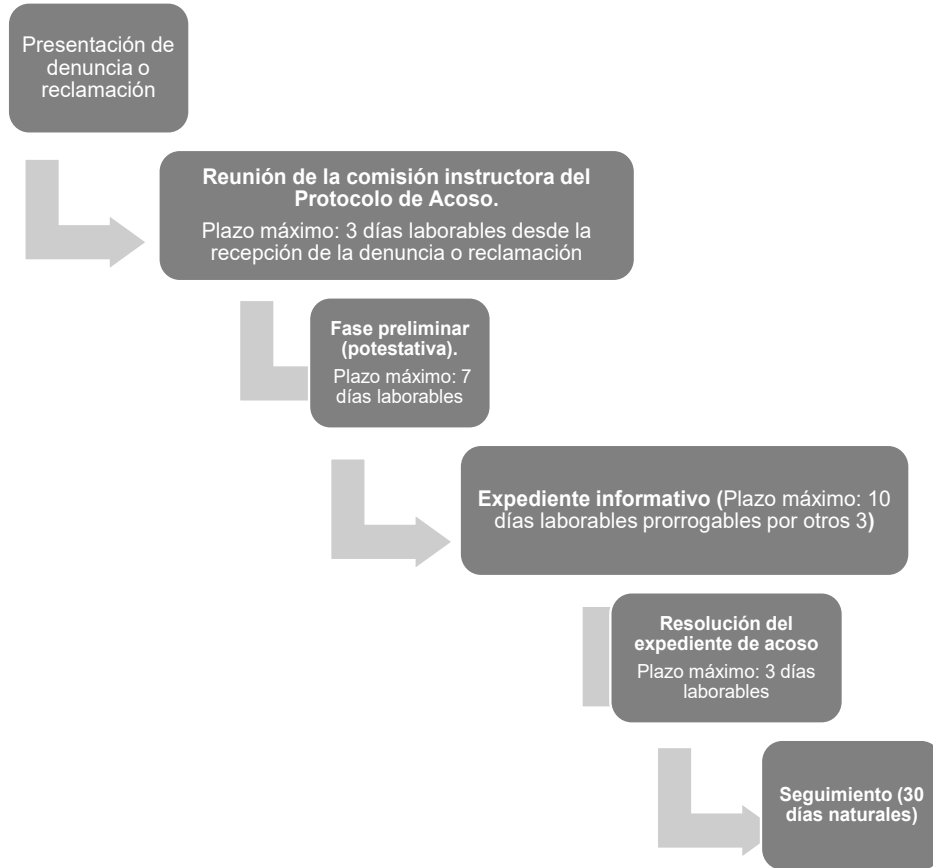




FIRMADO POR  
El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



### 2.2.1 Procedimiento de actuación

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo, la Comisión de Acoso, que está formada por Alcaldía, Concejalía de igualdad, y representantes legales de la plantilla.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

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

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

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

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá al Alcalde la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

### 2.2.2 El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En el Ayuntamiento de Alcalá del Júcar la persona que ostente la Concejalía de Igualdad es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas y la entidad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de Alcalá del Júcar habilita el canal de denuncias del ayuntamiento como medio a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

denuncia o reclamación<sup>3</sup> y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento del Alcalde y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por escrito a la comisión, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente. Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del ayuntamiento.

### 2.2.3 La fase preliminar o procedimiento informal

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

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión

<sup>3</sup> Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, a lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

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

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

### 2.2.4 El expediente informativo

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

La comisión instructora realizará una investigación<sup>4</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, el Alcalde adoptará

\_\_\_\_\_

<sup>4</sup> La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares el Alcalde separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

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

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

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará al Ayuntamiento a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente al Alcalde a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

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







FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



vulneración de derechos funda- mentales.

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

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

### 2.2.5 La resolución del expediente de acoso

El Alcalde, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, el Alcalde procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar el ayuntamiento en este sentido, las siguientes:
  - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la corporación.
  - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación del ayuntamiento o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- la suspensión de empleo y sueldo.





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024



## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar

- la limitación temporal para ascender.
- el despido disciplinario.

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

El Alcalde adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

### 2.2.6 Seguimiento

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





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la corporación haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

### 3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, y tendrá la misma vigencia que la prevista en el plan de igualdad del ayuntamiento o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla a través de los canales de información y comunicación establecidos en la organización.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

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

### 4. Modelo de denuncia o reclamación

**I.** Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otra (especificar): .....

**II.** Datos de la persona que ha sufrido el acoso

- Nombre
- Apellidos
- DNI
- Puesto
- Tipo contrato (vinculación laboral)
- Teléfono
- Email
- Domicilio a efectos de notificaciones

**III.** Datos de la persona agresora

- Nombre
- Apellidos
- Puesto de trabajo





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligenciar. Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



- Otros:

#### IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

#### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

#### VI. Solicitud

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ayuntamiento.

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a **IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA** y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

El modelo de protocolo se toma como referencia del Manual facilitado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.





FIRMADO POR

El Secretario del Ayuntamiento de Alcalá del Júcar  
Diligencia: Se hace constar que el presente  
documento fue aprobado por el Pleno municipal con  
fecha 26-03-24. Doy fe.  
27/03/2024

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Alcalá del Júcar



Subvenciona:

