



PLAN DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE CALLOSA D'EN SARRIÀ
Plan nº 001/21

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA IGUALDAD

ENTIDAD		AYUNTAMIENTO DE CALLOSA D'EN SARRIÀ
Nº REGISTRO		001/21
FECHA	VERSIÓN	MOTIVO
Septiembre 2021	1.0	Plan de Igualdad Inicial



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ENTIDAD	7
2.1. Ficha de datos	7
2.2. Presentación	7
2.3. Estructura Organizativa	9
3. COMPROMISO DE IGUALDAD	12
4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	13
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA	14
6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO	14
7. OBJETIVOS DEL PLAN	15
8. MEDIDAS	17
9. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN	28
10. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS	30
11. CALENDARIO	31
12. PRESUPUESTO	31
13. CONFORMIDAD	32
ANEXO. Protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo	.
ANEXO I. Acta de constitución Comisión Igualdad	



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

1. INTRODUCCIÓN

A continuación, se resume el marco legal en materia de igualdad para las administraciones públicas que se ha venido desarrollando desde diferentes ámbitos: internacional, comunitario y nacional.

A. ÁMBITO INTERNACIONAL:

Naciones Unidas (ONU). El principio de igualdad se reconoce en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que se destaca, la Primera Declaración de Derechos Humanos, el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1984.

Además, hasta la fecha se han celebrado cuatro conferencias mundiales sobre las mujeres (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995). Estas conferencias han impulsado las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentalmente la celebrada en Beijing, donde el objetivo prioritario fue la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

La organización internacional del trabajo (OIT), considera a la igualdad como un derecho humano y fundamental para alcanzar el objetivo mundial de que todas las personas cuenten con un trabajo decente, respondiendo así, al objetivo principal de la OIT.

B. ÁMBITO COMUNITARIO:

La igualdad ha constituido uno de los principios fundamentales de la Constitución de la Unión Europea, y así queda reflejado en el Tratado de Ámsterdam (1990) donde se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas. En la Unión Europea se ha desarrollado un marco jurídico normativo comunitario en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de trato relativas a ampliación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo y al acceso a bienes y servicios y su suministro, respectivamente.

C. ÁMBITO NACIONAL:

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo (artículo 14) y establece la obligación de los poderes públicos para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9.2). Desarrollando esta obligación se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) que incorpora al ordenamiento español dos directivas europeas en materia de igualdad de trato.

En esta Ley se ratifica la necesidad de fortalecer la lucha por la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y de modificar los estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

La LOIEMH integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas. Debido a su dimensión transversal, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida, especialmente en las esferas políticas, civiles, laborales, económicas y sociales. Lleva a cabo, además, la definición de conceptos claves en materia de igualdad: principio de igualdad de trato, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y por razón de sexo, acciones positivas, etc. Entre las principales materias relacionadas que regula se encuentra:

- La transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art 15): “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”
- Las acciones positivas (Art 11) “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

(...)” Una vez definidas en estos términos, esta Ley invita a que estas medidas sean utilizadas en diferentes ámbitos: mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad (art.14.6) producción y creación intelectual artística y cultural (art. 26.2.f), la cooperación (art. 32.3) o la formación en el empleo público (art. 60).



**Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià**

- La formación para la igualdad (Art 61): “Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.”
- El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. 62): “Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.
- La evaluación sobre la igualdad en el empleo público (Art 63). “Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.”
- El derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (Art 44.1) “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.” “Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.” (Art.3)
- Los planes de igualdad (Art. 46): “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.”

Sobre Planes de Igualdad en la Administración pública también se pronuncia el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con el texto refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público (Disposición adicional séptima. Planes de igualdad):

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.”

En relación con la Administración pública local, la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, establece como competencia delegable en los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer” (Art 27.3.c).

En el ámbito nacional, la última legislación a tener en cuenta es la siguiente:

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

D. ÁMBITO AUTONÓMICO:

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (DOCV núm. 4474 de 04.04.2003)



**Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià**

Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. (DOCV núm. 5567 de 31.07.2007)

Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats". (DOCV núm. 6346 de 02.09.2010).

Por su parte, la Ley 9/2003 de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres persigue "regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad (...), así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana." (Art 1). Algunas de las materias relacionadas que esta Ley establece son:

- La igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo (Art 44). "Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública."
- La igualdad en la promoción interna (Art 44). Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.
- El fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación (Art 44). "1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un Plan de Igualdad previamente aprobado por cualquier Administración pública u órgano competente, siempre que las mismas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación. 2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación."
- El acoso sexual (Art 47). "La Administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo."
- El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos (Art 47). Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Esta Ley también regula el establecimiento de Planes de Igualdad en las empresas como medida en el ámbito laboral y a estos efectos define como Planes de Igualdad, aquellos "documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio" (Art 20). Determina, además, que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un Plan de Igualdad (Art 20.4)

También la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana establece sobre los Planes de Igualdad (DA 11): "Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán Planes de Igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional." Por su parte el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en las Empresas, regula el procedimiento para su obtención.



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

2. ENTIDAD

2.1. Ficha de datos

Denominación social	Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià
C.I.F.	P0304800F
Dirección	Plaza de España, 1 - 03510
Municipio	Callosa d'en Sarrià
Provincia	Alicante
Teléfono	965 88 00 50
Persona de contacto	Dña. Rosa Vicenta Montiel
E-mail	personalcallosa@gmail.com
Web	https://www.callosa.es
Actividad	Administración pública local
Fecha de recogida diagnóstico	Mayo 2021
Fecha de finalización del Informe	29/09/2021

Persona responsable del Plan

Nombre	D. Andrés Molina Ferrándiz
Cargo	Alcalde
Departamento	Corporación Municipal

2.2. Presentación

Callosa d'en Sarrià es un municipio español de la Comunidad Valenciana, situado en el norte de la provincia de Alicante, en la comarca de la Marina Baja. Cuenta con 7.257 habitantes (INE 2018).

La corporación municipal está integrada por 12 Concejales y el Alcalde. Estos no formarán parte de este diagnóstico, abarcando solo a la plantilla fija y al personal laboral de los contratos temporales derivados de la contratación externa.

El Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià se ha propuesto el desarrollo de medidas para promover la igualdad real en el seno del Consistorio, estableciendo la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector de su política corporativa de Recursos Humanos.

Este I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià se alinea con la normativa en la materia, pero además da respuesta al compromiso de igualdad que consideramos imprescindible aplicar en la gestión interna de Recursos Humanos.

El Plan de Igualdad, constituido por un diagnóstico de situación y un plan de acción, constituye el instrumento esencial para la gestión de la igualdad, permitiendo al Ayuntamiento desarrollar de forma programada las acciones adecuadas a la situación existente en la organización, e integrándose dentro de la estructura y del sistema de gestión municipal.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un profundo análisis de la situación real del Ayuntamiento en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro de la situación presente. Los datos para el diagnóstico de situación se han obtenido a lo largo del año 2020 y 2021, y se ha finalizado su redacción el 29 de septiembre de 2021. Es importante recordar que el año 2020 fue, desde el mes de marzo hasta el mes de junio, atípico laboralmente por la pandemia debida al virus SARS-CoV-2.



**Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià**

Se han valorado como fuentes de información el organigrama funcional del Ayuntamiento, el registro retributivo y siguiendo la metodología aplicable a los estudios de género, se han recogido los datos desagregados por sexos facilitados por el departamento de recursos humanos y las opiniones recogidas en entrevistas y cuestionarios.

El diagnóstico ha contado con la participación de la consultoría de Igualdad del Grupo Esoc a partir de los datos proporcionados por el Ayuntamiento. Para ello, en virtud del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha procedido a recabar toda la información y a su análisis posterior de forma cuantitativa y cualitativamente.

Gracias a este diagnóstico, se ha llevado a cabo un listado de objetivos de mejora, incidiendo sobre todo en aquellos campos que han obtenido peores resultados en el diagnóstico de situación.

Ligados a estos objetivos van las acciones que se han establecido para paliar las carencias halladas y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras del Consistorio.

Este Plan nace con el propósito de ser una herramienta efectiva de trabajo, y para ello, se ha constituido una Comisión para el seguimiento del Plan que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En conclusión, nos encontramos con un instrumento de trabajo consensuado por los/as integrantes de la Comisión Negociadora del Plan y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres.

Una vez finalizado este primer Plan, se procederá a la realización de otras líneas de actuación en base a la evaluación de resultados y de impacto del Plan.

Con base a las necesidades detectadas y las posibilidades del consistorio, este Plan se ha planteado con una vigencia de 4 años. Las áreas de intervención contemplan las materias de acceso al empleo y promoción, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad, salud laboral y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, comunicación, lenguaje e imagen no sexista, contratación y retribuciones y transversalidad de género.

El calendario de puesta en práctica de las medidas abarca los años 2021, 2022, 2023, 2024 y parte de 2025. A finales de cada año se elaborará un Informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha y al concluir se llevará a cabo la evaluación final de los resultados obtenidos y la definición del nuevo Plan de Igualdad. En caso de retraso en la evaluación y definición del nuevo Plan, continuarán en vigencia las presentes medidas hasta que se produzca su aprobación.

Se agradece al personal del Ayuntamiento, Dña. Rosa Vicente Montiel Pérez, Dña. María Isabel Ferrando Pérez y Dña. Ana Fe Guardiola Pérez por su ayuda y colaboración en la obtención de los datos iniciales para poder realizar el Informe de diagnóstico y el Plan de Igualdad.



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

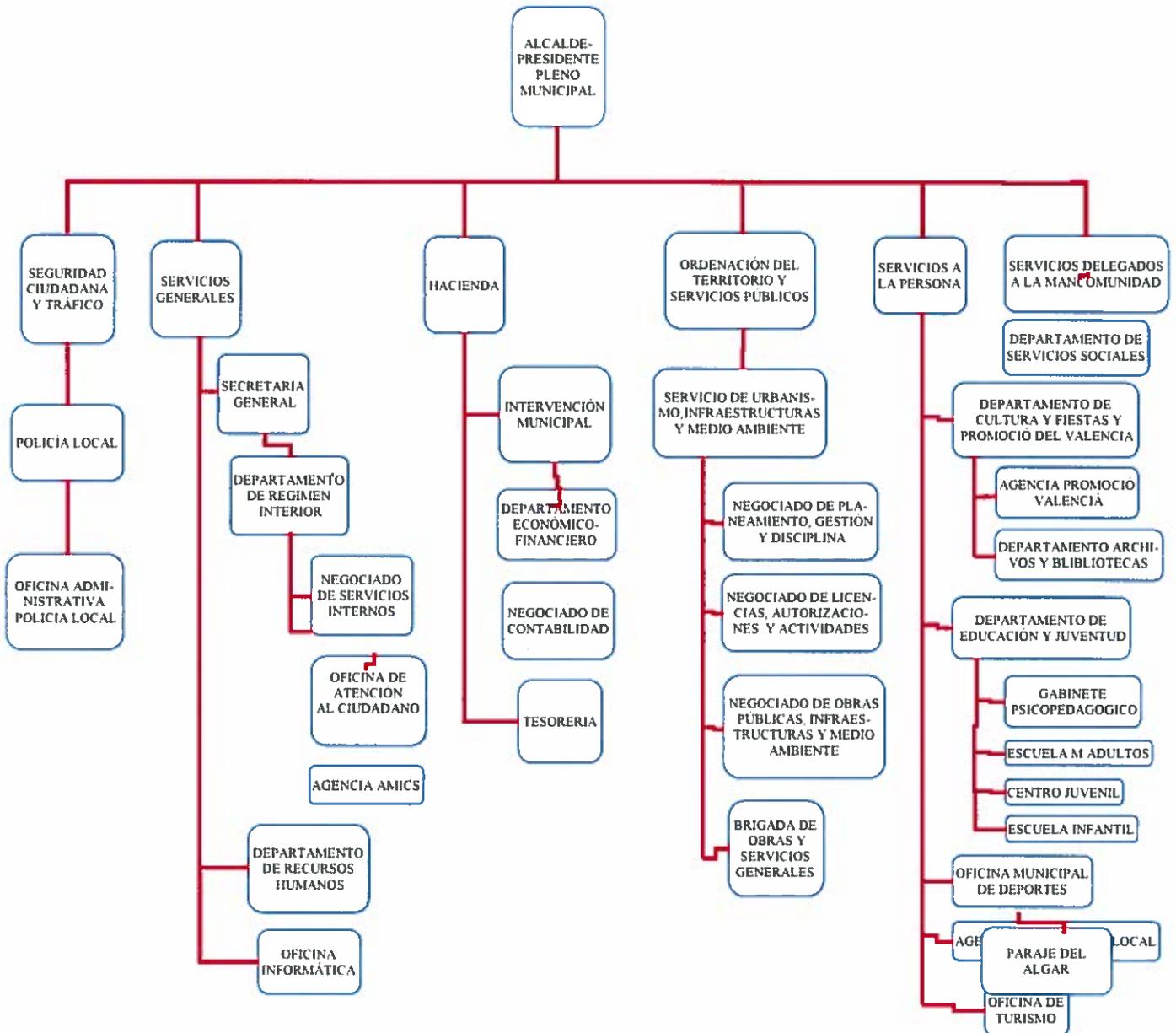
2.3. Estructura Organizativa

Los puestos presentes en el Ayuntamiento son:

- U1 Servicios Jurídico-Administrativos:
 - Adjunto/a Jefe/a sección
 - Jefe/a RRHH
 - Jefe/a Régimen interior
- U2 Servicios Económico-Financieros:
 - Auxiliar de gestión
 - Administrativo/a
 - Adjunto/a Jefe/a sección
 - Jefe/a dpto. Económico-Financiero
- U3 Obras y Urbanismo:
 - Auxiliar administrativo/a
 - Auxiliar de gestión
 - Técnico Medio Arquitectura o Ingeniería
 - Adjunto/a Jefe/a sección
 - Jefe/a dpto. Urbanismo e infraestructuras
- U4 Seguridad Ciudadana:
 - Agente Policía local
 - Oficial Policía local
 - Inspector/a Jefe/a Policía local
- U5 Cultura y Educación:
 - Conserje
 - Ayudante de oficios
 - Oficial de oficios
 - Auxiliar de gestión
 - Tec. Espe. Jardín de infancia
 - Tec. Medio de Biblioteca y Archivo
 - Profesor/a EPA
 - Tec. Superior de Biblioteca
 - Jefe/a dpto. Cultura y Educación
 - Psicólogo/a
 - Jefe/a Escuela infantil
- U6 Deporte y Juventud:
 - Oficial de oficios
 - Coordinador/a Oficina Deportes
- U7 Promoción Turística:
 - Ayudante de oficios
 - Auxiliar administrativo/a
 - Auxiliar de gestión
 - Jefe/a Oficina Turismo
- U8 Conservación y Mantenimiento:
 - Operario/a de limpieza
 - Encargado/a personal limpieza
 - Ayudante de oficios
 - Oficial de oficios
 - Encargado/a brigada obras y servicios generales



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià



El convenio laboral de aplicación en el Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià es el Acuerdo de condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià. [BOP nº 18 de 23/01/2004](#) y el Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià [BOP nº144 de 26/06/2003](#).



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

3. COMPROMISO DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIHM).

El artículo 1.1 de la Constitución Española establece que "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político". Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En el mismo sentido, el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

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, ha desarrollado reglamentariamente los Planes de Igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la citada LOIHM, en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el apdo. 2 D.A. 7ª 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, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

De acuerdo con lo expuesto, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este Ayuntamiento, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como en todo lo que atañe a las políticas enfocadas a la ciudadanía, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se ha puesto en marcha conjuntamente con las representaciones sociales y los distintos departamentos municipales de una comisión negociadora para elaborar este Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Plantilla del Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià. (ANEXAR ACTA DE CONSTITUCIÓN)

Existe el pleno convencimiento de que el desarrollo de las medidas y acciones contenidas en este Plan - que nos comprometemos a difundir- promoverán una mayor responsabilidad social en el Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

Callosa d'en Sarrià 19 de octubre de 2021

Firmado por el Alcalde de Callosa d'en Sarrià

D. Andrés Molina Ferrándiz



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

4.1. Comisión Negociadora

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión de Igualdad, constituida el 12 de mayo de 2021, la cual está presidida por Dña. María Carmen Bou Ortega (Concejala de Igualdad), y actuando como secretaria Dña. María Concepción Doménech Berenguer, y a Técnicas del Grupo ESOC, Dña. Rosa Vicenta Montiel (Responsable RRHH) y Dña. María Isabel Ferrando (Psicóloga) como asesoría, integrada por:

	NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
Representación de la Corporación	Dña. María Carmen Bou Ortega	Presidencia	Corporación Municipal
	Dña. Rosa María Savall	Vicepresidencia	Corporación Municipal
	Dña. Marisa Sellés Guardiola	Vocal	Corporación Municipal
	Dña. Montserrat Romeu Sánchez	Vocal	Corporación Municipal
Representación de la parte social	D. Juan Vicente Benimeli Mira	Vocal	UGT
	Dña. Concepción Doménech Berenguer	Vocal	UGT
	Dña. Ana Montiel Mancera	Vocal	CC.OO.
	D. Juan Pedro Troyano Labrador	Vocal	CSIF

4.2. Comisión de Seguimiento

La comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se constituirá al mes de su aprobación y debe estar integrada por los mismos miembros de la Comisión.



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

ÁMBITO

El presente Plan de Igualdad se aplicará al Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià en todos y cada uno de los centros de trabajo y entrará en vigor al día siguiente a su firma por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.

VIGENCIA

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años.

Las medidas deberán ser revisadas y evaluadas con una periodicidad anual.

6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO

En el Informe de Diagnóstico y Auditoría Retributiva de fecha 29/09/2021, con un total de 62 páginas, se recogen los siguientes aspectos:

1. INTRODUCCIÓN
2. CONTEXTO
3. ENTIDAD
 - 3.1 Datos de la entidad
 - 3.2. Estructura organizativa
4. INFORME DIAGNÓSTICO
 - 4.1. Valoración de la Igualdad en la empresa (Administración local)
 - 4.1.1. Cuestionario de opinión sobre Igualdad para la plantilla
 - 4.1.2. Cuestionario para la representación legal de las personas trabajadoras
 - 4.1.3. Cuestionario para la dirección de la empresa
 - 4.2. Mapa de género
 - 4.2.1. Ocupación y Contratación
 - 4.2.2. Conciliación y Corresponsabilidad
 - 4.2.3. Selección y Promoción
 - 4.2.4. Formación
 - 4.2.5. Comunicación y lenguaje no sexista
 - 4.2.6. Seguridad, Salud laboral y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - 4.3. Auditoría Retributiva con perspectiva de género
 - 4.3.1. Sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT)
 - 4.3.2. Análisis de la retribución en la entidad. Estudio de brecha salarial
5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN
 - ANEXO I. Cuestionario Igualdad en la empresa para los trabajadores y trabajadoras
 - ANEXO II. Cuestionario para la representación legal de los trabajadores y trabajadoras
 - ANEXO III. Cuestionario Igualdad para la empresa

Las conclusiones de dicho diagnóstico han sido:

- *Desigualdad en la representación del género femenino en los puestos de responsabilidad y mayor retribución.* Cuando existan posibilidades de promoción en la empresa, así como vacantes en los niveles altos de la jerarquía de ésta, se tendrá en cuenta este factor.
- *Diferencias en complementos salariales.* Se velará que las diferencias salariales por complementos no se den entre hombres y mujeres reciente incorporación, y se corregirán también en el resto de personal ya en plantilla.



**Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià**

- Entre los puntos de mejora del área de formación destacaremos la posible impartición de formación en Igualdad de Oportunidades.
- Deficiente implantación del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Se deberá subsanar a la mayor rapidez, procediendo a la difusión de este de manera que su conocimiento se extienda a toda la plantilla.
- No utilización de lenguaje inclusivo en la comunicación de la entidad pública.

Por lo tanto, la empresa deberá:

- Fomentar la diversidad en la empresa con la presencia de mujeres en la empresa en las áreas con menos representación. Incrementando en la medida de lo posible la contratación de mujeres.
- Prevenir y evitar cualquier tipo de acoso sexual a través de su detección precoz mediante un procedimiento de actuación eficaz.
- Conseguir que la plantilla sepa cómo actuar y a quién dirigirse ante un caso de acoso sexual.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos de la empresa, prestando especial atención a los procesos de comunicación.
- Difundir la cultura de igualdad en la empresa y al exterior, implicando a todos los y las integrantes de la organización, desde la dirección, pasando por los mandos intermedios y resto de trabajadores y trabajadoras.
- Introducir la formación en igualdad en el Plan de Formación de la empresa.
- Introducir el lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Se velará que las diferencias salariales por complementos no se den entre hombres y mujeres de reciente incorporación, y se corregirán también en el resto de personal ya en plantilla.

Las áreas en las que se deben introducir mejoras son:

- Acceso al empleo/Contratación de mujeres
- Promoción de mujeres
- Formación
- Comunicación y Lenguaje no sexista
- Acoso sexual
- Brecha salarial

Para cada una de estas áreas, en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, se debatirán posibles propuestas concretas de actuación adaptadas a la realidad de la entidad que, tras su valoración y aprobación, serán recogidas en el Plan de Igualdad, para su programación y ejecución, indicando plazos y recursos.

7. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo principal que guía este Plan de Igualdad es la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la entidad y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Más concretamente, se establecen:

7.1. Objetivos cualitativos

- Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución y garantizar la ausencia de sesgos discriminatorios por razón de sexo promoviendo el acceso de hombres y mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, en especial, en las áreas en las que tanto unos como las otras se encuentran infrarrepresentadas.
- Prevenir y evitar cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo a través de su detección precoz con una labor continua de sensibilización.



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

- Integrar la perspectiva de género en la gestión municipal, prestando especial atención a los procesos de comunicación.
- Difundir y visibilizar una cultura comprometida con la igualdad de género y de oportunidades entre todo el personal funcional, laboral y entre las personas con responsabilidad política tratando de eliminar cualquier obstáculo que dificulte la consecución de la equidad real.

7.2. Objetivos cuantitativos (concretos y coherentes con los generales)

- Introducir la formación en igualdad en el Plan de Formación municipal.
- Introducir el lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa de la entidad.
- Conseguir que la plantilla sepa cómo actuar y a quién dirigirse ante un caso de acoso sexual y velará que las diferencias salariales por complementos no se den entre hombres y mujeres de reciente incorporación, y se corregirán también en el resto de personal ya en plantilla.



8. MEDIDAS

8.1. Acciones para implantar

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Selección (acceso al empleo)	1	Lenguaje inclusivo en ofertas de empleo.
Promoción (clasificación profesional, promoción y formación)	2	Planes de formación de Igualdad.
	3	Presencia equilibrada en la constitución del Gobierno municipal.
Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación)	4	Campañas de fomento de la corresponsabilidad.
	5	Reuniones en horario laboral.
Área de retribuciones y auditoría salarial	6	Seguimiento de complementos salariales.
Riesgos laborales y salud laboral	7	Seguir difundiendo el Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.
Comunicación, lenguaje e Imagen no sexista	8	Adaptación de la web al lenguaje inclusivo.
	9	Difusión del Plan de Igualdad.
Políticas transversales	10	Contemplar coste Plan en los presupuestos anuales.



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

FICHA ACCIÓN	
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO. CONTRATACIÓN
ACCIÓN	1 Uso lenguaje no sexista en las ofertas de empleo
Fecha	Inicio
	Finalización Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Evitar la adscripción de determinados puestos de trabajo a un sexo determinado.• Incentivar la incorporación femenina en puestos masculinizados y la incorporación de hombres en puestos feminizados.
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar que la denominación de los puestos de trabajo incluidos en las ofertas de empleo está formulada con lenguaje inclusivo.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Auditar y evaluar el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo.
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none">• Toda la plantilla y plantilla futura.
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de contratación.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Recursos internos. Sin coste adicional.
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Portales de empleo, web de la entidad, anuncios en medios de comunicación.



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
ACCIÓN	2	Planes de formación de Igualdad
Fecha	Inicio	
	Finalización	2024
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género.	
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• Con la intención de introducir la igualdad y la perspectiva de género en la entidad realizar una formación de dos horas a toda la plantilla.• Realizar la formación en horario laboral.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Memoria de la formación que incluya el alumnado asistente desagregado por sexo.• Información sobre la convocatoria de la formación a la plantilla.	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none">• Toda la plantilla.	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none">• Responsable del departamento de formación.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Empresa externa de formación. Coste aproximado de 500 euros.	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Mail con la fecha y contenido de la formación a los/as componentes de la organización.	



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
ACCIÓN	3	Presencia equilibrada en la constitución Gobierno municipal
Fecha	Inicio	
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">Alcanzar la presencia equilibrada en la representación o composición de todos los órganos de Gobierno municipal.	
Descripción	<ul style="list-style-type: none">Se procurará cumplir con el principio de presencia equilibrada en la composición del Gobierno municipal que surja tras las primeras elecciones municipales que se celebren tras la aprobación del Plan, así como en la comisión de comisiones informativas, cargos de libre designación, comisiones especiales o excepcionales, composición de jurados, tribunales de selección, consejos municipales, órganos de participación ciudadana, y cualquier órgano administrativo municipal.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none">Datos de cumplimiento con composición de organismos en las diferentes áreas.	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none">Toda la plantilla y plantilla futura.	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none">Comisión de Igualdad.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none">Recursos internos.	



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	
ACCIÓN	4	Campañas de fomento de corresponsabilidad
Fecha	Inicio	
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Promover la corresponsabilidad desde el Ayuntamiento tanto a nivel interno como con campañas externas.	
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• Realización de campañas anuales para el fomento de la conciliación y de la corresponsabilidad con cartelería y charlas.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Número y canales de comunicación utilizados para la difusión de las campañas de conciliación.• Campañas realizadas.• Evolución en el uso de las medidas de conciliación.	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none">• Toda la plantilla actual y futura.	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none">• Personal de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Recursos propios.	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Recursos propios	



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	
ACCIÓN	5	Reuniones horario laboral
Fecha	Inicio	
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.	
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• Las reuniones con personal técnico y político se harán respetando, en lo posible, el horario laboral con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Número de reuniones entre personal técnico y político y horario de estas.	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none">• Toda la plantilla actual y futura.	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none">• Personal de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Recursos propios.	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Recursos propios	



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	
ACCIÓN	6	Seguimiento de complementos salariales
Fecha	Inicio	
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar que las diferencias salariales por complementos no se den entre hombres y mujeres.	
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• Prestar especial atención a los complementos salariales para que no se produzca brecha salarial en el futuro.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Comparativa desagregada por sexo de los complementos salariales de todo el personal.	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none">• Personal de reciente incorporación y también en el resto de personal ya en plantilla.	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none">• Recursos Humanos.• Comisión de Seguimiento.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Recursos propios.	



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	SALUD LABORAL	
ACCIÓN	7	Difusión del Protocolo de Acoso
Fecha	Inicio	
	Finalización	Anual
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Potenciar un clima laboral libre de Violencia de Género previniendo cualquier situación de acoso sexual y/o hostigamiento sexual y por razón de sexo.• Velar por el cumplimiento de las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre).	
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• Realizar acciones de divulgación y sensibilización a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo y sus consecuencias. Posibilidad de alojar el protocolo en web y facilitar el enlace para su consulta.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones realizadas y características de estas.	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none">• Toda la plantilla.	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none">• Comisión de Igualdad.• Área de salud laboral.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Recursos propios o cuantificar empresa externa.	



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
ACCIÓN	8	Adaptación de la web institucional al lenguaje inclusivo
Fecha	Inicio	
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Eliminar cualquier manifestación del lenguaje sexista en la web institucional.	
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• Adaptar la web al lenguaje inclusivo.• Suprimir términos de masculino genérico.• Realizar un tratamiento no sexista de las imágenes.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Web modificada.	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none">• Todo el que visite la web.	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de la gestión de la web.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Recursos propios o personal de la empresa responsable de la web, a cargo del presupuesto de mantenimiento web.	



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	
ACCIÓN	9	Difusión del Plan de Igualdad
Fecha	Inicio	
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Potenciar una imagen no sexista del Ayuntamiento tanto a nivel interno como cara al exterior.	
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• Utilizar los medios de comunicación internos (tablones de anuncios, mail...) y externos (web y RR.SS) para difundir el Plan de Igualdad.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Publicación del Plan de Igualdad en la web.• Exposición de las medidas del Plan en los tablones de anuncio de la entidad.• Encuesta a toda la plantilla tras un periodo de un año sobre el grado de conocimiento de la existencia de un Plan de Igualdad.	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none">• Toda la plantilla.• Ciudadanía.	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none">• Comisión de Igualdad.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Impresión de los documentos para el tablón de anuncios.• Publicación del Plan en la web.	



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	POLÍTICAS TRANSVERSALES	
ACCIÓN 10	Contemplar coste Plan en los presupuestos anuales	
Fecha	Inicio	
	Finalización	Anual
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar el cumplimiento del Plan de Igualdad.	
Descripción	<ul style="list-style-type: none">• En el periodo de elaboración de los presupuestos municipales se preverá el coste de implementación del Plan de Igualdad en función del calendario de acciones y se incluirá en los mismos. De manera anual.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Datos del coste de implementación del Plan en los presupuestos.	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none">• Toda la plantilla.	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none">• Comisión de Seguimiento.• Área de Hacienda.	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Propios.	



9. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN

Es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento es un proceso interno de observación permanente del Plan y se desarrolla de forma paralela a su ejecución. Es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos, y detectar posibles problemas.

Esta labor será liderada y desarrollada por la Comisión de Seguimiento (designada a tal efecto por la Comisión Negociadora y que se constituirá al mes siguientes de la firma del Plan de Igualdad), que supervisará que se recabe la información necesaria a partir de los indicadores propuestos en las fichas de cada acción planificada. Para ello, se guiarán por la ficha de seguimiento, en base al modelo que adjuntamos a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES	
ÁREA	
ACCIÓN	
Fecha implantación	
Fecha seguimiento	
Persona/Departamento responsable	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad de este.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià, al finalizar cada año del Plan, la Comisión de Seguimiento elaborará un Informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una, las dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, en qué áreas hay que incidir más, la participación obtenida, etc., con el objetivo de confirmar las acciones, proponer nuevas o modificar las que existen, y también de informar a la representación de toda la plantilla de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad.

Cualquier **MODIFICACIÓN** legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Asimismo, a petición de una de las partes y en caso de ser consensuado por la Comisión, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:



- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

10. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del Plan son los que se detallan a continuación.

10.1. Evaluación de Resultado. Indicadores

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la entidad:

Área de intervención	Acciones Nuevas	Acciones Antiguas
Área de selección / Acceso al empleo		
Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina		
Área de conciliación y corresponsabilidad		
Área de retribuciones y auditoria salarial		
Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo		
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas:

Áreas de actuación	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
TOTAL			

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría:

Categoría Profesional	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
TOTAL			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la entidad.
- Otros.

10.2. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

los detalles).

- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

10.3. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la entidad.
- Cambios en la imagen de la entidad.
- Cambios en las relaciones externas de la entidad.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

11. CALENDARIO

Acciones Previstas	Periodos				
	Octubre - Dic. 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Enc.- Octubre 2025
A1					
A2					
A3					
A4					
A5					
A6					
A7					
A8					
A9					
Evaluación anual					
Evaluación intermedia					
Evaluación final					

12. PRESUPUESTO

Detalle del presupuesto previsto para la realización del Plan de Igualdad (impuestos incluidos):

CONCEPTO	TOTAL
Elaboración del Plan de Igualdad y Auditoría retributiva	2.450 €
TOTAL	2.450 €



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

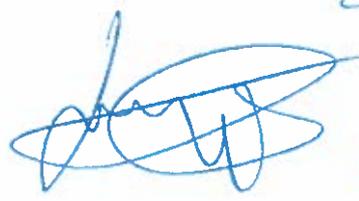
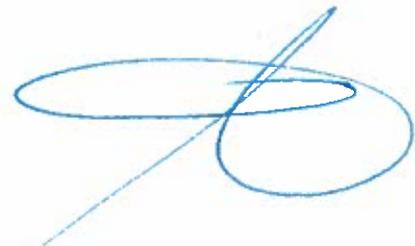
13. CONFORMIDAD

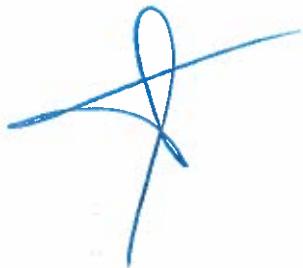
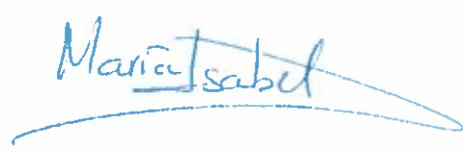
En señal de conformidad, la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Callosa d'en Sarrià firma el presente documento que se comprometen a cumplir leal y fielmente, en el lugar y fecha abajo indicados.

 Antoni
 Juan Francisco



Callosa d'en Sarrià, a 2 de diciembre de 2021


 Pedro



 Mariànsabel

 Rom

 Clara

ANEXO. Protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La empresa se encuentra especialmente concienciada en acometer cuantas actuaciones y medidas sean necesarias para el más profundo respeto de la seguridad y salud en el trabajo, de todo su personal y del resto de personas que, de un modo u otro, preste sus servicios o mantenga relación con la empresa.

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que permitan a las personas que trabajan en la empresa, identificar una potencial situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar situaciones discriminatorias y, en su caso, minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

2. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROTOCOLO

La empresa asume el compromiso de velar porque en el seno de la misma exista un ambiente laboral exento de violencia y acoso, estableciendo el procedimiento para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan.

Asimismo, reconoce que ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona; por ello, la empresa se compromete a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico, específicamente los de igualdad, integridad física y moral, y dignidad.

La empresa reconoce el derecho de toda persona que considere que ha sido objeto de violencia o acoso en el entorno laboral a prestar la denuncia correspondiente y garantizar el derecho a invocar el procedimiento acordado al efecto.

La empresa se propone articular los medios necesarios para ofrecer la información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación adecuada para prevenir el acoso y la violencia y, también, para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que prestan servicios en la misma.

La empresa considera a los/as integrantes de la plantilla que la componen su principal activo y estimula el desarrollo del potencial humano y profesional de sus trabajadores/as, no admitiendo conductas que atenten contra los derechos fundamentales y la dignidad.

La empresa se compromete a promover que su personal pueda disfrutar de unas condiciones de trabajo que no afecten negativamente a la salud y se permita trabajar sin intimidaciones, discriminaciones y acoso.

Con el compromiso de preservar la salud, la dignidad, la integridad física y moral de toda la plantilla, la empresa reconoce la necesidad de prevenir todo tipo de acoso, imposibilitando la aparición y erradicando todo el comportamiento que se manifieste en este sentido. Pero el éxito de la prevención de este tipo de conductas tan solo es posible con la plena concienciación de todos los miembros que forman parte de la empresa.

Con este objetivo se necesita disponer de un mecanismo interno de actuación, con la máxima garantía de confidencialidad y de protección de las personas afectadas, con el fin de afrontar las quejas que puedan producirse, y que estas se canalicen y se resuelvan dentro de la empresa. Por lo tanto, se ha desarrollado un protocolo de actuación que garantice un clima adecuado de convivencia, igualdad de oportunidades, libre de acoso, de intimidación y sin discriminación. Este protocolo se ha realizado para desarrollar la prevención del acoso en el entorno laboral.

La empresa se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y atender las peticiones que se puedan producir, de acuerdo con los principios siguientes principios:

Considerar que el acoso es una conducta que atenta contra los derechos y la dignidad de la persona, que afectan a la salud y que, por tanto, son inaceptables.

- Amparar a las personas afectadas, desde los indicios de cualquier conducta que se pueda considerar acoso, creando un marco de confianza, de atención y de asesoramiento.
- Considerar el acoso como uno de los posibles efectos de los riesgos psicosociales que hay que prevenir y corregir. Adoptar las medidas necesarias que permitan garantizar un entorno libre de intimidación y de violencia verbal o

física.

- Considerar cualquier práctica de acoso o intimidación, extremadamente seria, como falta laboral, dando lugar a las sanciones correspondientes, todo ello de acuerdo con el Convenio Colectivo estatal del sector.
- Si se aprecia que las denuncias son falsas y malintencionadas, podrá iniciarse expediente disciplinario contra quien las haya promovido.
- Cualquier acto de represalia hacia las personas relacionadas con el expediente de investigación de posible acoso, que sea constatado por la empresa, se considerará falta grave o muy grave y podrá conllevar la consecuente sanción disciplinaria.
- Garantizar la presunción de inocencia de la persona acusada de un posible acoso, mientras no quede mostrado lo contrario.
- Establecer el protocolo de prevención y de resolución de conflicto en materia de acoso, para salvaguardar los derechos de las personas afectadas, en el necesario contexto de prudencia y de confidencialidad.
- Asimismo, siempre que sea necesario, en virtud de lo establecido en el presente protocolo, que algún/a trabajador/a facilite algún dato de naturaleza personal, así como datos personales de los ofendidos/as y agresores/as que se obtengan de terceros (p.ej. otro/a empleado/a) y de las investigaciones que se lleven a cabo, se acatará estrictamente lo estipulado en la Ley de Protección de Datos.

3. DEFINICIONES.

- **Acoso laboral o mobbing:** Consiste en toda conducta, práctica o comportamiento realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado a la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil con el ánimo de anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Asimismo, conviene hacer mención a la definición de mobbing contenida en la Nota Técnica de Prevención número 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (y su actualización por la Nota número 854), que se expresa en los siguientes términos: “una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”, tomando como acoso psicológico en el trabajo a la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

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

La definición dada por el artículo 7.1 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al acoso sexual consiste en “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

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

La definición dada por el artículo 7.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al acoso por razón de sexo consiste en “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”.

De este modo, y a mero título ejemplificativo y no exhaustivo, se entenderá por conductas constitutivas de acoso, las que, a continuación, se pasan a detallar:

- a) El acoso sexual, en todas sus vertientes, entendiéndose como tal cualquier conducta no deseada y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, con el objetivo de intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla. A los meros efectos ejemplificativos, se entenderá acoso sexual o por razón de sexo, comportamientos como los que se detallan a continuación:

- La petición de favores sexuales, directa o insinuada.
 - La agresión sexual.
 - La denigración de la persona por su condición sexual o por razón de su sexo.
- b) El acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, considerándose como tal cualquier tipo de ataque o conducta que, de modo persistente y de manera continuada en el tiempo, persigue minar la integridad o dignidad de una persona y generándole un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante. A título meramente ejemplificativo, se considerará acoso laboral, conductas reiteradas tales como:
- Atentados contra la dignidad de la persona.
 - La denigración consciente de la persona.
 - La violencia verbal.
 - La generación de situaciones de aislamiento o separación.
 - Así como cualesquiera otros actos y/o conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos o violentos.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso o que lo sospeche sobre una situación de acoso sufrido/infligido por parte de un/a compañero/a, se establece el siguiente protocolo:

1. Comunicar la situación a través del Anexo I. (Ver punto 5.1 Comunicación del PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO LABORAL), ya sea directamente o a través de la representación de los/las trabajadores/as.
2. El protocolo se iniciará a propuesta de la jefatura de personal o del Comité de Seguridad y Salud o Comisión de Igualdad, tras analizar la situación de conflicto y considerar la posibilidad de que estuviera relacionado con Acoso Laboral.
3. Se convocará y constituirá una Comisión de Investigación (órgano encargado de tramitar el procedimiento, se constituye en el centro de trabajo y estará formada, como mínimo por dos personas miembros del Comité de Seguridad y Salud o la Comisión de Igualdad si los hubiese) con la consecuente apertura del correspondiente "Expediente de Investigación por causa de presunto acoso".

Se nombrará a un/a instructor/a y secretario/a de la comisión. Las personas que ocupen estos cargos serán designadas atendiendo a su grado de objetividad e imparcialidad, según la vinculación que pudiera tener con la situación denunciada y las personas implicadas. Podrán ser internas o externas a la organización. El/La Instructor/a y el/La Secretario/a deberán garantizar la independencia de la investigación y la confidencialidad y sigilo de la información relativa a las intervenciones que se lleve a término, de acuerdo con los que se prevé en el protocolo.

Los miembros de la Comisión de Investigación tendrán asignadas las siguientes funciones:

- Instructor/a: Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, con total objetividad, independencia y confidencialidad, con el objetivo de esclarecer lo sucedido y determinar si ha habido una situación propia de acoso laboral o sexual.
- Secretario/a: Llevar a cabo la gestión documental del Expediente de Acoso y de apoyar al/La Instructor/a en las labores que le sean requeridas con total objetividad, independencia y confidencialidad.

El llamado "Expediente" es el conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones que deben ser practicadas por la Comisión de Investigación, tales como declaraciones testimoniales, relación cronológica de hechos y cuántas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

4. La Comisión de Investigación, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación, debe de citar, por separado, a comparecencia para su entrevista: al/la denunciante, a la presunta víctima del acoso, al/la presunto/a acosador/a y cuantos testigos de los hechos puedan aportar algún tipo de información al Instructor/a sobre la trascendencia de los mismos.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por el/La Instructor/a y el/La Secretario/a, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

Iniciado el procedimiento, o durante la tramitación del mismo, la Comisión de Investigación, a propia iniciativa o a solicitud de parte, podrá proponer a la jefatura de personal de la empresa, el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto del/La trabajador/a solicitante como del/La imputado/a, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

5. El proceso de investigación finalizará con la elaboración de un acta o informe de conclusiones que se remitirá a la jefatura de personal, para la toma de la decisión final, la cual se pondrá en conocimiento del solicitante y de la

persona contra la que se dirigió la solicitud. Dependiendo de la gravedad de los hechos investigados, el/la Instructor/a podrá proponer medidas temporales y/o cautelares hasta la finalización del proceso de investigación. Cuando se constate la existencia de acoso, se adoptarán cuantas medidas correctoras se estimen oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional y/o la imposición de sanciones disciplinarias. Por el contrario, si no se constata la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará dando por finalizado el proceso.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo, la empresa divulgará este Protocolo y, además, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, realizando cualquier acción, formativa o de cualquier tipo, que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la empresa se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Por último, la empresa se compromete a seguir trabajando en lo que se requiera sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

ANEXO I: DOCUMENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR CONFLICTO INTERPERSONAL

Datos de la persona solicitante

Nombre y apellidos

NIF

Sexo H M

Teléfono de contacto

Correo electrónico:

Puesto de trabajo:

Departamento al que pertenece:

Datos del representante, en caso de ser distinto de la persona solicitante

Nombre y apellidos

NIF

Sexo H M

Teléfono de contacto

Correo electrónico:

Delegado/a sindicales:

Delegado/a prevención:

Descripción de los hechos

--

En el caso de considerar que los hechos pudieran ser acoso en el trabajo, indique cuál:

<input type="checkbox"/> laboral	<input type="checkbox"/> sexual	<input type="checkbox"/> por razón de sexo	<input type="checkbox"/> por razón de orientación sexual	<input type="checkbox"/> otras discriminaciones:
----------------------------------	---------------------------------	--	--	--

Documentación anexa Sí No

Solicitud

Solicito la activación del Procedimiento para resolución del conflicto o la prevención, actuación y la resolución de situación de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo.

Localidad, fecha y firma de la persona interesada

ANEXO II: LISTA NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE ACOSO, CLASIFICADAS POR TIPOS.

La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia una persona es susceptible de ser manifestada de muy diversas maneras. Las conductas relacionadas a continuación, se pueden producir aisladamente, simultáneamente o de manera consecutiva. En el acoso psicológico, lo habitual es que el individuo que es víctima de una situación de acoso, sea objeto de varias de las conductas que a continuación se describen.

a) Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- El/La superior de forma continuada restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente, o la fijación de objetivos con plazos inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles de realizar.
- El abuso de autoridad al dejar al/la trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- El abuso de poder al asignarle de modo permanente una ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo con el fin de humillarlo.
- El control desmedido del rendimiento de una persona.
- Se reparte la carga de trabajo de manera desproporcionada, asignándole una cantidad excesiva en relación a los demás compañeros.
- No se le convoca a reuniones con el resto de la plantilla.
- No se le transmiten las instrucciones u órdenes necesarias para la realización de su trabajo, o se le transmiten de forma equivocada. Se le dan órdenes contradictorias.
- Se le asignan trabajos para los que el empleado o bien carece de cualificación, o bien la que tiene es mayor que la requerida para la realización de las tareas encargadas.
- Se prohíbe a los demás miembros de la plantilla que se relacionen con él/ella o que se le facilite información sobre el trabajo.
- Se le atribuyen errores no cometidos, aireándolos y difundiéndolos ante los/as jefes/as y en el interior y/o exterior de la unidad.

b) Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Prohibir a los colaboradores/as que hablen a una persona determinada o restringir el trato del resto de la plantilla.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera. (Ningunear).

c) Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Mofarse sistemáticamente de la vida privada de una persona.
- Comentarios acerca de que la persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- Hacer parecer estúpida a una persona de forma repetida y reiterada.
- Terror telefónico llevado a cabo por la persona hostigadora.
- Se propagan rumores sobre su vida personal

d) Agresiones verbales:

- Gritos o insultos repetidos.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales reiteradas, coacciones o intimidaciones.

e) Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda, reiteradamente.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada de la víctima.

LISTA NO EXAHUSTIVA DE SITUACIONES QUE NO SON CONSIDERADAS COMO ACOSO PSICOLÓGICO

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan
- Un conflicto
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.



Ajuntament de
Callosa d'en Sarrià

ANEXO I. ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Expediente n.º: 235/2021

Acta de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Día y hora de la reunión: 09/09/2021 a las 12.00H

Lugar de celebración: Casa de Cultura Municipal

Asistentes : M^a Carmen Bou, Rosa M^a Savall, María Isabel Sellés, M^a Concepción Doménech, Juan Vte. Benimeli, Juan Pedro Troyano, Ana Montiel, M^a Isabel Ferrando y Rosa Vicenta Montiel

Ausentes: Monserrat Romeu Sánchez y Técnica GRUPO ESOC

Documento firmado por: El Secretario, la Presidenta y los Vocales

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

En Callosa d'en Sarrià, a 9 de septiembre de 2021.

Reunidos en Callosa d'en Sarrià, a las 12.00 horas, bajo la presidencia de Mari Carmen Bou Ortega, al objeto de tratar los puntos del orden del día de la convocatoria de reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

La presidenta, M^a Carmen Bou, pregunta si se aprueba o no el acta de la Comisión anterior, pero como muchos de los nuevos miembros no formaban parte de esa comisión se decide anularla por mayoría.

Asimismo, por acuerdo de la mayoría se respeta el cargo de secretario, aprobado en la sesión anterior, que recae en M^a Concepción Doménech, miembro representante del Comité de Empresa de UGT.

M^a Carmen Bou procede a la lectura de la nueva composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

Cargo	Identidad
Por parte del ayuntamiento	
Presidenta	M ^a Carmen Bou Ortega, concejala de Igualdad
Vicepresidenta	Rosa M ^a Savall, repres. grupo político PSOE
Vocal	M ^a Isabel Sellés, repres. grupo político COMPROMIS
Vocal	Montserrat Romeu, concejal no adscrita
Por parte de la representación sindical	
vocal	M ^a Concepción Doménech, rep. C.E. de UGT
vocal	Juan Vte. Benimeli Mira, repres. C.E. de UGT
vocal	Juan Pedro Troyano, delegado personal CSIF
vocal	Ana Montiel Mansera, repr. C. E. de CCOO
Secretaría	

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

secretaria	M ^a Concepción Doménech, rep. C.E. de UGT
Asesoría	M ^a Isabel Ferrando Pérez, psicóloga del gpsm
	Rosa Vta. Montiel Pérez, dep. personal y RRHH
	Nuria Pastor Ramos, técnica GRUPO ESOC

La nueva composición queda aprobada por mayoría.

Se procede a la aprobación del reglamento interno de la Comisión y Marisa Sellés propone cambiar del artículo 4 la línea donde se especifica en quien recae la presidencia y la vicepresidencia de la Comisión, además de informar también de las funciones de la vicepresidencia. Estas serán las de suplir al presidente/a cuando no esté.

Queda pendiente de aprobar el reglamento cuando se hagan los cambios oportunos.

Rosa Vicenta, explica la situación en la que se encuentra el Plan de Igualdad en la actualidad y cree que, seguramente, a mediados de octubre estará ya terminado el diagnóstico y la técnica del GRUPO ESOC podrá venir a explicarlo. Nada más esté terminado el borrador, nos lo pasará todo por correo electrónico para que podamos revisarlo y llevarlo a la mesa.

Marisa Sellés pide que se envíe con tiempo suficiente antes de la convocatoria para poder así revisarlo.

La asesora de CCOO dice que ellos le pasaron a la técnica del GRUPO ESOC todo lo que consideraban que debía de estar en el diagnóstico del Plan de Igualdad.

La presidenta, M^a Carmen Bou, da por finalizada la reunión a las 12.25h



**CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
DEL PLAN DE IGUALDAD**

DOCUMENTO FIRMADO

Representación Corporación

Presidenta: M^a Carmen Bou

Rosa M^a Savall

María Isabel Sellés

Montserrat Romeu

Representación empleados públicos

Secretaria: M^a Concepción Doménech

Juan Vicente Benimeli

Ana Montiel

Juan Pedro Troyano

