

II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO MONCOFA

2022-2026



Febrero 2022

Índice:

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | 3 |
| 1.1. Justificación del plan | 3 |
| 1.2. Fundamentación desde los estudios feministas y de género | 4 |
| 1.3. Conceptos básicos sobre igualdad en el ámbito laboral municipal (glosario) | 10 |
| 2. NORMATIVAS APLICABLES AL PLAN DE IGUALDAD INTERNO | 18 |
| 2.1. Legislación Internacional | 18 |
| 2.4. Legislación Autonómica Comunidad Valenciana | 25 |
| 2.5. Legislación de Ámbito Municipal | 29 |
| 3. DATOS GENERALES DEL TERRITORIO | 36 |
| 3.1. Población | 36 |
| 3.2. Economía y entorno laboral con enfoque de género | 39 |
| 3.3. Estructura política del ayuntamiento | 40 |
| 4. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO de MONCOFA | 40 |
| 4.1. Análisis cuantitativo de la plantilla | 40 |
| 4.1.1. <i>Composición de la plantilla por sexo</i> | 40 |
| 4.1.2. <i>Composición de la plantilla por nivel de estudios de mujeres y hombres</i> | 41 |
| 4.1.3. <i>Antigüedad dentro de la organización por sexo</i> | 44 |
| 4.2. Análisis retributivo | 44 |
| 4.2.1. <i>Media del salario base anual SIN COMPLEMENTOS por sexo:</i> | 45 |
| 4.2.2. <i>Media de retribuciones (salario base+complementos):</i> | 46 |
| 4.2.3. <i>Brecha salarial:</i> | 47 |
| 4.3. Análisis de los datos cualitativos | 47 |
| 4.3.1. <i>Debilidades</i> | 62 |
| 4.3.2. <i>Fortalezas</i> | 63 |
| 4.3.3. <i>Amenazas</i> | 65 |
| 4.3.4. <i>Oportunidades</i> | 65 |
| 5. PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MONCOFA | 67 |
| 5.1. Objetivos generales del Plan de igualdad | 68 |
| 5.2. Comisión de igualdad | 68 |
| 5.3. Áreas/ámbitos del plan | 69 |
| 5.4. Objetivos específicos, medidas, acciones y responsables | 70 |
| 5.5. Seguimiento, indicadores y evaluación del Plan | 83 |
| 5.6. Cuadro resumen acciones, indicadores, responsables de ejecución y presupuesto | 89 |
| 6. DOCUMENTACIÓN CONSULTADA | 93 |
| 7. EQUIPO ELABORADOR DEL PLAN DE IGUALDAD | 95 |
| 8. ANEXOS | 97 |

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.1. Justificación del plan

El ayuntamiento de Moncofa, consciente de su obligación como administración pública de crear las condiciones necesarias para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombre, ha querido dotarse de un Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre Mujeres y Hombres para el personal municipal con el objetivo de garantizar sus derechos y, al tiempo, servir de ejemplo para el resto de entidades y empresas obligadas por ley a disponer de un plan de igualdad. Este II PIO da continuidad al anterior, y contiene medidas dirigidas al personal municipal y actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizativa para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales dentro del ayuntamiento.

Un PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES es un plan de acción redactado en un documento, después de haber analizado la situación y evaluado los resultados del diagnóstico. Las acciones y medidas que proponemos serán la línea de trabajo a seguir. El necesario compromiso de la corporación municipal se ha de concretar en objetivos y acciones, ha de acotarse en el tiempo, y ha de tener la dotación de medios y recursos necesarios. Un plan ha de ser, necesariamente, un proceso dinámico y flexible, con seguimiento y evaluación que permitan adaptarse a los cambios y a la realidad de cada momento. Todo ello se describe en las siguientes páginas.

1.2. Fundamentación desde los estudios feministas y de género

La lucha por la igualdad no comienza ahora, dado que seguimos a las mujeres que, desde la ilustración, marcan el camino, como Olimpia de Gouges que perdió literalmente la cabeza en la guillotina al escribir "*Los derechos de la mujer y la ciudadana*"; o Mary Wollstonecraft, que en su obra "*Vindicación de los derechos de las mujeres*" ya apuesta por unas leyes iguales para todos; sin olvidar también a algunos hombres igualitarios, como Poulain de la Barre o Stuart Mill quienes hicieron eco en sus escritos de la necesitada equidad, en beneficio de todas y todos. Esto se ha llamado Primera Ola del Feminismo, o Feminismo Ilustrado.

Más tarde llegará el Movimiento Sufragista, Segunda Ola del Feminismo, buscando conseguir el acceso a los derechos básicos de participación. Y ya, a posteriori, la Tercera Ola Feminista conseguirá la incorporación de los derechos a las normas escritas en todo el derecho internacional.

El feminismo es, definido por Victoria Sau, "el movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de hombres en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación del sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera". Y es a este movimiento social al que le debemos que ahora tengamos legislación y estrategias con las que trabajar para conseguir la Igualdad Real.

Debemos saber también en qué escenario social nos movemos y que, cuando hablamos de patriarcado, queremos decir, el sistema de organización social en el que vivimos, regido por unas relaciones jerárquicas, donde los hombres tienen una posición de superioridad respecto de las mujeres, en relación con el acceso y uso de los recursos existentes, desde los económicos a los sociales, laborales y un largo etc.

Además, esta situación de poder de los hombres conlleva situaciones de dominación sobre las mujeres, generando discriminación tanto de forma directa como indirecta y sutil, y este último tipo de discriminación es la más complicada de detectar y superar.

El tratado de Ámsterdam, la CEDAW, las conferencias mundiales sobre la mujer, etc. ya establecen que hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades, deberes y derechos en el mundo del trabajo, la participación social, la cultura, la educación, el deporte, la política. Pero las leyes o bien se incumplen o no se aplican de forma correcta y la desigualdad persiste.

Y se siguen encontrando resistencias al trabajo por la igualdad, precisamente porque la discriminación no se reconoce de forma clara y evidente y porque todavía, hombres y mujeres, reproducimos estereotipos de género, que fundamentamos en tradiciones y opiniones, y que usamos de forma automática alimentando la cultura machista.

Gran parte de la educación que recibimos desde la infancia va encaminada a prepararnos mental y emocionalmente para asumir determinadas creencias y comportamientos. Aprendemos a ser, pensar, sentir y comportarnos como "hombre" o "mujer" en base a un determinado modo de organización social y a patrones culturales, definidos por el androcentrismo, donde el hombre es la medida de todas las cosas; de esta forma hemos ido asumiendo los roles y distribuyendo funciones y ámbitos de actuación, según nuestra condición biológica.

El género como construcción cultural y el sexo como condición biológica se confunden en la estructura social y forman parte de una jerarquía de valores que es la base de las desigualdades. Queda clara la necesidad de intervenir en la educación desde los inicios además de crear normas más igualitarias de relación social.

Para que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva hace falta, no sólo perfeccionar y completar el desarrollo normativo del principio de igualdad, sino, sobre todo, modificar actitudes, comportamientos, valores, estructuras

sociales y formas de organizar los tiempos, que siguen impidiendo actualmente a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos y su participación activa en la economía, la política, la cultura, y el trabajo.

Definimos dos conceptos importantes: la Igualdad Formal, por un lado, que supone la prohibición normativa de discriminar a alguien por razón de cualquier rasgo característico, es decir, la que sólo garantiza la no existencia de discriminación directa y la Igualdad Real por otro, que requiere de la aplicación de medidas que contribuyan a la eliminación de los obstáculos culturales, sociales, económicos y laborales que impiden que haya una plena participación. Esto quiere decir que el reconocimiento de la igualdad jurídica no implica la desaparición de todas las discriminaciones, de hecho, la desigualdad se hace evidente en determinados ámbitos y situaciones, como las que ocurren entre hombres y mujeres y la meta de las políticas de igualdad es localizarlas y eliminarlas.

En definitiva, el principio de Igualdad constituye uno de los valores fundamentales de los Estados democráticos modernos, y aún la seguimos interpretando de manera dispar. Las administraciones públicas, y entre ellas las municipales, como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, deben ser las principales promotoras de la igualdad efectiva, de forma que el principio constitucional de igualdad y no discriminación por razón de sexo se convierta en una realidad transformadora de la estructura social.

Para impulsar este proceso de cambio es necesario constatar mediante una evaluación completa, lo que ocurre en el Ayuntamiento de en materia de igualdad. Pero ese informe deberá incorporar una mirada explicativa sobre el tipo de relaciones y comportamientos que se dan entre trabajadoras y trabajadores, poniendo en evidencia, si la hay, la vigencia del modelo androcéntrico y debe conseguir acercar el principio de igualdad a la gestión municipal.

Este análisis de la realidad del consistorio, con “enfoque de género”, será la base sobre la que se desarrolle el Plan de Igualdad. El documento final, debe incluir un compromiso político de cumplimiento, y un plan de acción de los objetivos, además de determinar las personas responsables de la implantación, seguimiento y evaluación.

¿Por qué hablamos de enfoque de género?

Usamos el enfoque de género como herramienta de análisis social porque hace emerger las causas y las manifestaciones de las desigualdades entre mujeres y hombres con el fin de eliminarlas. Al encontrar estas manifestaciones quedan patentes las necesidades y se fundamenta la aplicación de la política dual (transversalidad y acciones positivas) en los territorios, con la meta de conseguir la igualdad.

Además, mediante la implementación de las políticas de igualdad, en la administración pública, se incrementa la eficiencia de la misma, ya que proporciona una perspectiva más integral y adaptada a los cambios estructurales por los que atraviesan nuestras sociedades. Supone una mejora en la evolución de las políticas públicas porque es un proyecto a futuro, diagnóstica y hace seguimiento de todo el ámbito investigado que da posibilidad de intervención en otros ámbitos.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, nos explica cómo conseguir mayor eficacia en las **Administraciones Públicas**, aplicando la metodología de la política dual, consistente en el uso de las **acciones positivas**, expuesto en el *artículo 11 de la norma*, y la **estrategia de transversalidad de género**, como se recoge en el *artículo 15, estrategia de Mainstreaming de Género*, o de incorporación transversal de la Perspectiva de Género.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. 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.

También la misma norma, en el *artículo 14* describe los puntos en los que deben actuar los poderes públicos, es imprescindible citarlos porque ellos nos guían en la aplicación de las políticas de igualdad en las administraciones públicas.

Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas

de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Todas estas propuestas y otras que aparecen en la Ley, hacen que lleguemos a todos los ámbitos de la ciudadanía, asociaciones, entidades, áreas y servicios municipales, centros de formación, instituciones sociosanitarias y demás organismos que integran la vida del municipio.

Pero para que el trabajo sea un proyecto a futuro debe estar bien planificado y ser implementado de forma sistemática. La realización del Plan de Igualdad del Ayuntamiento es el primer paso para ello.

1.3. Conceptos básicos sobre igualdad en el ámbito laboral municipal (glosario)

Términos extraídos de las siguientes fuentes

- Adaptación del documento *Glosario Términos Mujeres y Trabajo*. Generalitat de Catalunya.
- *Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Departamento de Empresa y Empleo. Generalitat de Catalunya.
- *Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.
- Blasco, Julià (2009). *Guía práctica 1 - Cómo iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad y preguntas de evaluación*. Colección Ivàlua de guías prácticas sobre evaluación de políticas públicas.

Acción positiva

Conjunto de medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso sexual

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, no deseado, que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Es una forma de abuso que se ejerce desde una percepción o sensación de poder psíquico o físico respecto a la persona acosada y que se puede dar en cualquier ámbito de relación entre personas. Puede haber, o no, superioridad jerárquica.

Acoso por razón de sexo

Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona como consecuencia del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el lugar de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Brecha salarial

Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como en los trabajos "feminizados".

Brecha tecnológica

Se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

Coacción

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto más baja sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad.

Conciliación de la vida personal y laboral

Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollar - en los diferentes ámbitos. Ejemplo: Flexibilidad de la jornada laboral, como por ejemplo tener la posibilidad de combinar trabajo a distancia (teletrabajo) y trabajo presencial, una manera de trabajar que facilita una gestión del tiempo adaptada a las necesidades individuales.

Desigualdad de género

Es una situación estructural de desventaja de las mujeres respecto a los hombres. Es identificable a través situaciones de discriminación directa o indirecta, así como de la minusvaloración social y / o económica (o directamente invisibilidad) de las tareas asignadas a la esfera reproductiva.

Desigualdad de trato

Falta de igualdad en el trato entre diversos colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo a un colectivo por encima de los demás.

Discriminación directa

Se produce cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres. Ex: leyes que no permiten a las mujeres suscribir contratos, votar, abrir una cuenta corriente.

Discriminación indirecta

Forma de discriminación que implica normas y prácticas que aparentemente son neutras en relación con el género, pero que de hecho conducen a situaciones de desventaja sufridas por personas de uno de los dos sexos. Por ejemplo, cuando en un proceso de contratación se fijan requisitos que son irrelevantes para la posición de trabajo a desempeñar y sólo los pueden satisfacer los hombres -tales como, por ejemplo, determinados niveles de altura o peso- esto constituye una discriminación indirecta. No es necesario que exista intención de discriminar.

Discriminación por razón de sexo

Limitación o anulación del reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en cualquier ámbito debido al sexo de una persona.

Discriminación salarial

Rotura del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional discriminatoria en relación con el género, y la configuración de los salarios y los complementos.

Doble presencia

Suma de la jornada laboral remunerada y una jornada dedicada principalmente a las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes y que son llevadas a cabo, mayoritariamente, en mayor o menor medida, según la clase social y el apoyo familiar, por las mujeres. Varían en función del ciclo de vida.

Estereotipo de género

Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y los hombres.

Ejemplo: Se dice que los hombres son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionales, francos, etc. Y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernas, pacientes, bondadosas, etc.

Evaluación

Valoración de las intervenciones según sus productos y sus impactos, con relación a las necesidades que pretenden satisfacer, y orientada a proveer información rigurosa, basada en evidencias, para la toma de decisiones (CE,2007). Los objetivos de la evaluación pueden ser: ayudar a tomar una decisión, contribuir al aprendizaje de la organización, utilizar la evaluación como instrumento de gestión, proveer feedback al personal del programa sobre los efectos de su actividad y la rendición de cuentas a la ciudadanía.

Género

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

Ejemplo: Tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres la función de cuidar de los hijos y / o hijas, pero no hay ninguna razón biológica que explique por qué.

Igualdad formal

Es la afirmación de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en la normativa.

Igualdad efectiva / equidad de género

Condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son considerados igualmente valiosos.

Impacto de género

Incidencia (resultados concretos) que una determinada intervención o política podría tener o ya ha tenido en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Puede ser negativo, si mantiene o incrementa las desigualdades de partida, o positivo, si reduce las desigualdades de partida.

Indicadores de género / con perspectiva de género

Son medidas que permiten evidenciar, caracterizar y / o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto histórico determinado.

Mainstreaming de género / transversalidad de género

Es la organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de tal manera que se incorpore la perspectiva de la igualdad de género en todas las políticas, todos los niveles y en todas las etapas de las mismas.

Monitorización

La monitorización consiste normalmente en la definición y la información periódica de una serie de indicadores sobre los aspectos más destacados de

la implementación. Los sistemas de monitorización también pueden referirse a los impactos del programa; en este caso, la obtención sistemática y continua de información se centra en los efectos finales, que identifican a priori como atribuibles al programa, para ver si se producen según lo previsto y detectar posibles desviaciones.

Paridad (véase: presencia equilibrada).

Perspectiva de género

Toma en consideración las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural y de encontrar líneas de acción contra las desigualdades.

Ejemplo: El hecho de tener en cuenta la segregación horizontal existente en el mercado de trabajo cuando se diseñan cursos de formación ocupacional.

Presencia equilibrada / paridad

Se considera que hay una presencia equilibrada o paritaria de mujeres y hombres en un determinado espacio u organismo cuando ésta no es de más del 60% de personas de uno de los dos sexos.

Protocolo

Instrumento negociado con los agentes implicados que engloba un conjunto de medidas de prevención y de abordaje frente al acoso sexual y / o por razón de sexo.

Riesgos psicosociales

Los factores psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco o drogas, violencia; asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente

como estrés y que pueden ser precursores de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración

Rol de género

Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

Segregación horizontal

Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo hace que las mujeres se concentren en ámbitos de formación y / o puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena medida una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.

Ejemplo: En la Unión Europea hay entre un 70 y 80% más de hombres que de mujeres en la ingeniería, la industria y la construcción, igualmente que en las ciencias, matemáticas e informática. Por otro lado, las mujeres representan más de dos tercios del alumnado de ciencias de la educación, humanidades, letras, salud y asistencia social. O las mujeres están en mayor medida en profesiones en el campo de la enfermería, la limpieza y la confección textil.

Segregación vertical

Distribución no uniforme de hombres y mujeres en diferentes niveles de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

Ejemplo: La poca presencia de mujeres en cargos directivos, en el círculo de empresarios, de empresarios en los colegios oficiales, etc. El porcentaje global de mujeres que ocupan puestos ejecutivos en grandes empresas en España alcanza escasamente alrededor del 3%.

Seguimiento indicadores

El seguimiento de indicadores es la actividad propia de la monitorización de programas, que se define como el conjunto de actividades dirigidas a la obtención sistemática y continua de información sobre su funcionamiento, con el fin de determinar si se llevan a cabo las acciones previstas, con la cobertura prevista y con una gestión eficiente de los recursos asignados, y de detectar posibles desviaciones.

Sesgo de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto más baja sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad.

Transversalidad de género (véase: mainstreaming de género).

Victimización secundaria o revictimización

El maltrato adicional ejercido contra las personas que se encuentran en situaciones de acoso como consecuencia directa o indirecta de los déficits, cuantitativos y cualitativos, de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también por las actuaciones desacertadas provenientes de otros agentes implicados.

Violencia de género / violencia machista

Violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, tenga como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado (Ley 5/2008).

2. NORMATIVAS APLICABLES AL PLAN DE IGUALDAD INTERNO

2.1. Legislación Internacional

- **Conferencias Mundiales** (monográficas mujeres) de Naciones Unidas.
- **Convención de Naciones Unidas** sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Esta Convención de Naciones Unidas sigue activa y vigente desde 18 de diciembre de 1979, y fue ratificada por el Estado español en 1983. La Convención entera es de interés, sin embargo, cabe recalcar el Art. siguiente:

Art 4. 1. *“La adopción por los Estados Parte de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la “igualdad de facto” entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato”.*

2.2. Legislación Europea

-**Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea**, hecha en Estrasburgo de 12 de diciembre de 2007.

TÍTULO III – Igualdad.

Art 21.1. – *No discriminación: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.*

Art 23. – *Igualdad entre hombres y mujeres: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el*

mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

2.3. Legislación Nacional

- Constitución Española

Art 1.1. *“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”.*

Art 9.2. *“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”.*

Art 14. *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

-La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta ley pretende luchar contra la discriminación por razón de sexo en cualquier ámbito de la vida, haciendo efectivo el derecho de igualdad de trato y condiciones entre hombres y mujeres.

La mayor novedad de esta ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Contempla la transversalidad como estrategia para adoptar la perspectiva de género en todos los ámbitos que se llevan a cabo desde el Estado, independientemente del espacio.

Art. 3. *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y,*

especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil"

Art 11." *Acciones positivas"*

Art. 14. *"Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos"*.

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".

-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

El Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.

Señala los fundamentos de actuación, entre los que se encuentran la Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional; y la Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En la Disposición Adicional 7ª se habla de los **Planes de Igualdad:**

-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.

-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.

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

Este real decreto-ley es coherente con los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto-ley da cumplimiento a los principios de necesidad y eficacia y es acorde al principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente se ajusta al principio de seguridad jurídica.

La situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan 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.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres:

- i. El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.
- ii. El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

El artículo 3 desarrolla la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores, de forma progresiva.

- iii. El artículo 4 contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral. Se crea una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto

de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público, con las adaptaciones necesarias para incluir estas prestaciones en la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social.

- iv. El artículo 5 contiene una modificación de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 2009, relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales.
- v. Los artículos 6 y 7, modifican el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Además, se reforzarán las políticas públicas destinadas a la atención y cuidados de los y las menores, así como de las personas en situación de dependencia. Ello incluirá actuaciones como la elaboración de un plan de universalización de la educación de 0 a 3 años, de forma que esta etapa se incorpore al ciclo educativo en una red de recursos integrada, pública y gratuita; o la mejora de los servicios y la cobertura del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

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.

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las cuestiones a que se refiere el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como a otros

aspectos de acuerdo con la habilitación de la disposición final tercera de dicha ley orgánica. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo, al tiempo que su desarrollo sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone nuevas e innecesarias cargas administrativas.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, y en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Establece un régimen jurídico completo relativo a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. La norma establece también la vigencia máxima de un plan de igualdad. Esta vigencia tiene un límite de 4 años. El Real Decreto establece que el plan de igualdad no solo afecta a la plantilla directa sino a todas las personas que trabajan.

2.4. Legislación Autonómica Comunidad Valenciana

-Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de **Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana**.

Respecto a los derechos de los valencianos y valencianas, regula en el artículo 10.3, que *“... la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos: defensa integral de la familia; los derechos de las situaciones de unión legalizadas; protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y sus familias a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o económica; la articulación de políticas que garanticen la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural; participación y protección de las personas mayores y de los dependientes; asistencia social a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social; igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos terroristas; derechos y atención social de los inmigrantes con residencia en la Comunitat Valenciana”*.

Art 11. *“La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará*

-Ley 9/2003, de 2 de Abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre mujeres y hombres.

Art. 1. *“La presente ley tiene por objeto 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, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”.*

Art 4. *“1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.*

2. “Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato”.

Art. 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.

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.

Art. 45. Igualdad en la promoción interna.

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.

Art. 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

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 igualen 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.

Art. 47. Acoso sexual.

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.

Art. 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

-LEY 4/2012 de 15 de Octubre de la Generalitat por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.

El título II tiene por objeto la igualdad entre mujeres y hombres, si bien este título no agota las diferentes manifestaciones de la igualdad de mujeres y hombres en la medida en que dicho principio se proyecta en la regulación de otros derechos, fundamentalmente en el ámbito familiar, laboral y educativo, en los que se establecen sus correspondientes manifestaciones.

Dedica el capítulo II al principio de igualdad en el ámbito laboral (igualdad, principios rectores e igualdad en el empleo público), y el capítulo III al principio de igualdad en el sistema educativo.

-LEY 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana.

Art. 60. Principios de la selección.

Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público mediante procedimientos en los que se garanticen los siguientes principios:

- a) Igualdad, mérito y capacidad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia.

i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

j) Accesibilidad universal.

En la Disposición Adicional decimotercera habla de **Planes de Igualdad**:

Los planes de igualdad efectiva contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias.

-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.

Regula el contenido mínimo de los planes de igualdad, especifica la necesidad de diagnóstico previo y define que los planes abarcan la totalidad de las personas trabajadoras.

2.5. Legislación de Ámbito Municipal

- Ley 27/2013 de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

Esta ley modifica en profundidad las competencias locales: la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, así como el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

La presente ley quiere contribuir a dar un nuevo impulso a los objetivos y a los mandatos a los que responde la vigente Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de 2003 y, en particular, a la eliminación de barreras y obstáculos que puedan limitar la plena integración,

la participación, el acceso a la información y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen discapacidad.

Desapareciendo ámbitos como la enseñanza y la salud, y limitando la acción social a la: *"Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social"*.

En cuanto a Competencias delegadas, la Ley establece la posibilidad de que la Comunidad Autónoma delegue en la Entidad local, entre otras, las siguientes competencias: "Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer".

-Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la CV.

Señala como fines propios y específicos de la provincia, el fomento y la administración de sus intereses peculiares, entre los que se encuentran los relativos al desarrollo de las políticas de igualdad. (art 48.2.c).

Dedica el artículo 33 a las competencias de los municipios. Los municipios valencianos tienen competencias propias en "la prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres".

-LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

Art. 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat.

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé **la Ley** de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

Artículo 31. Actuaciones de información sensibilización social.

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con la finalidad de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

La Generalitat impulsará programas de prevención de la violencia y de promoción de nuevos modelos de masculinidad igualitaria, mediante el cuestionamiento de los roles de género estereotipados y machistas y que contribuirán al manejo sano de las emociones y creación de relaciones igualitarias.

2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

-Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

Tiene como elemento vertebrador la garantía y promoción del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de hacer efectivo dicho derecho e integrarlo en el ámbito de la gestión de los procesos de selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

En las adscripciones provisionales y concesión de comisiones de servicios se tendrán en consideración las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas, relacionadas con la especial problemática que presenten para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar con las necesidades de atención del servicio público.

Se expresa la discriminación positiva sobre las mujeres víctimas de violencia de género en casos de traslados (art. 78), bolsas empleo temporal (art. 35), concursos (art. 38, 40), permuta (art.76) y protección, en general (art. 83, 84, 85).

Art. 2. Principios de actuación

3. ... *"se garantizará el cumplimiento efectivo de las medidas específicas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa y planes de igualdad vigentes"*.

Art. 78. Traslado por razón de violencia de género y por razón de violencia Terrorista

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a solicitar el traslado provisional a otro puesto propio de su cuerpo, agrupación profesional funcionarial, escala o grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Si no existen vacantes en el cuerpo, agrupación profesional funcionarial, escala o grupo profesional del personal laboral de origen, los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de género podrán concederse para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, sin que en ningún caso el cambio suponga menoscabo de sus derechos económicos ni la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo. La adscripción con carácter provisional se mantendrá hasta que desaparezcan o palien, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta medida, quedando reservado el puesto de trabajo del que fuera titular con destino definitivo, debiendo la persona afectada notificar el cambio de situación de producirse este.

En este caso, la empleada pública deberá reunir el resto de requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo. La solicitud deberá indicar la localidad o localidades a las que solicita el traslado, y deberá ir acompañada de la orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente en tanto se dicte esta, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género.

En sentido similar se expresa el apartado 2 respecto de las víctimas de actividad terrorista. Se hace especial hincapié en la preferencia y en la confidencialidad de los datos de estas personas.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o violencia terrorista se garantizará la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

LEY 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana

Art. 8. Objetivos del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales

Las actuaciones del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales se orientarán hacia el cumplimiento de concienciar y sensibilizar a la ciudadanía sobre las situaciones de vulnerabilidad social, con el fin de combatir cualquier tipo de discriminación, fomentando valores como la solidaridad y la igualdad.

Art. 17. Funciones de la atención primaria

La atención primaria de carácter básico realiza como función el desarrollo de los procesos de diagnóstico, gestión e intervención de las prestaciones necesarias para la atención de las personas en situación de dependencia, de acuerdo con la planificación y la financiación de la Generalitat, así como con la normativa estatal en materia de servicios sociales de promoción de la autonomía personal.

Art. 18. Servicios de atención primaria

La atención primaria de carácter básico se organiza en el servicio de unidades de igualdad. Garantizarán la incorporación de la perspectiva de género, promoviendo la participación, impulsando planes de igualdad y realizando actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, entre otras, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local.

La atención primaria de carácter específico se organiza en el servicio de violencia de género y machista. Desarrollará actuaciones de protección y atención integral a las víctimas de violencia de género y machista y a sus hijos e hijas a través de centros y programas.

Art. 81. Estabilidad laboral y calidad del empleo de las personas profesionales de los servicios sociales.

1. Las administraciones públicas valencianas promoverán la calidad en el empleo y la estabilidad laboral de las personas profesionales del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, con el objeto de conseguir la continuidad y la calidad en su prestación, de acuerdo con lo que dispone la normativa autonómica o del régimen local de aplicación, así como de ordenación de la función pública valenciana.
2. A tales efectos se considerará la estabilidad laboral y la calidad de empleo de las personas profesionales de servicios sociales como criterio evaluable en el acceso a la financiación pública por parte de las entidades locales. Igualmente, será criterio evaluable la adopción de medidas a favor de la efectividad del principio de igualdad en los términos que establece la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad.

Art. 86. Cláusulas sociales

Las administraciones públicas valencianas valorarán los planes de igualdad y las cláusulas sociales, saludables y medioambientales, de conformidad con la

normativa vigente, en los procedimientos de concesión de los conciertos, así como en los convenios, contratos y los acuerdos de colaboración.

Art. 89. Requisitos de acceso al régimen de concierto

2. A los efectos de establecimiento de conciertos, las administraciones públicas valencianas podrán valorar, a favor de las entidades que acrediten su aplicación efectiva a lo largo de su trayectoria, entre otras, las características siguientes:

d) Tener **más de un 40 % de mujeres** en los órganos de dirección.

e) Aplicar medidas orientadas a la **corresponsabilidad** y a unos usos del tiempo racionales y saludables.

l) Tener un **plan de igualdad de género** y contra la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.

n) Garantizar la aplicación en los procesos de contratación laboral de **cláusulas sociales**, favoreciendo especialmente la contratación de las personas en situación de exclusión, de víctimas de violencia de género y machista y de jóvenes extutelados, entre otras.

Por lo que respecta a la obligatoriedad de elaborar informes de impacto de género para los ayuntamientos, en el caso de la Comunidad Valenciana, el Consell Jurídic Consultiu, a consulta del Secretario del Ayuntamiento de Xirivella (Valencia), recoge en su **Dictamen 752/2017 Expte. 400/2017** que "De esta forma -haciendo referencia al citado Art. 3 de la Ley de igualdad valenciana- la obligación impuesta por el artículo 4 bis debe extenderse no solo a los proyectos normativos de la Generalitat, sino también a la elaboración de las Ordenanzas y demás reglamentos de carácter general en el ámbito municipal... En conclusión, procede afirmar que **el informe de impacto de género en las ordenanzas y reglamentos de ámbito municipal es positivo al incluir la igualdad como contenido**, y encuentra su fundamento en la Ley orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la legislación sectorial valenciana" (pp. 19-20).

Así mismo, en la ley de igualdad foral navarra, el mismo artículo 22 que hace referencia a los informes de impacto de género, incluye un cuarto punto en el que indica que: **las ordenanzas elaboradas por las Entidades Locales deberán ir acompañadas de informes de impacto de género.**"

3. DATOS GENERALES DEL TERRITORIO

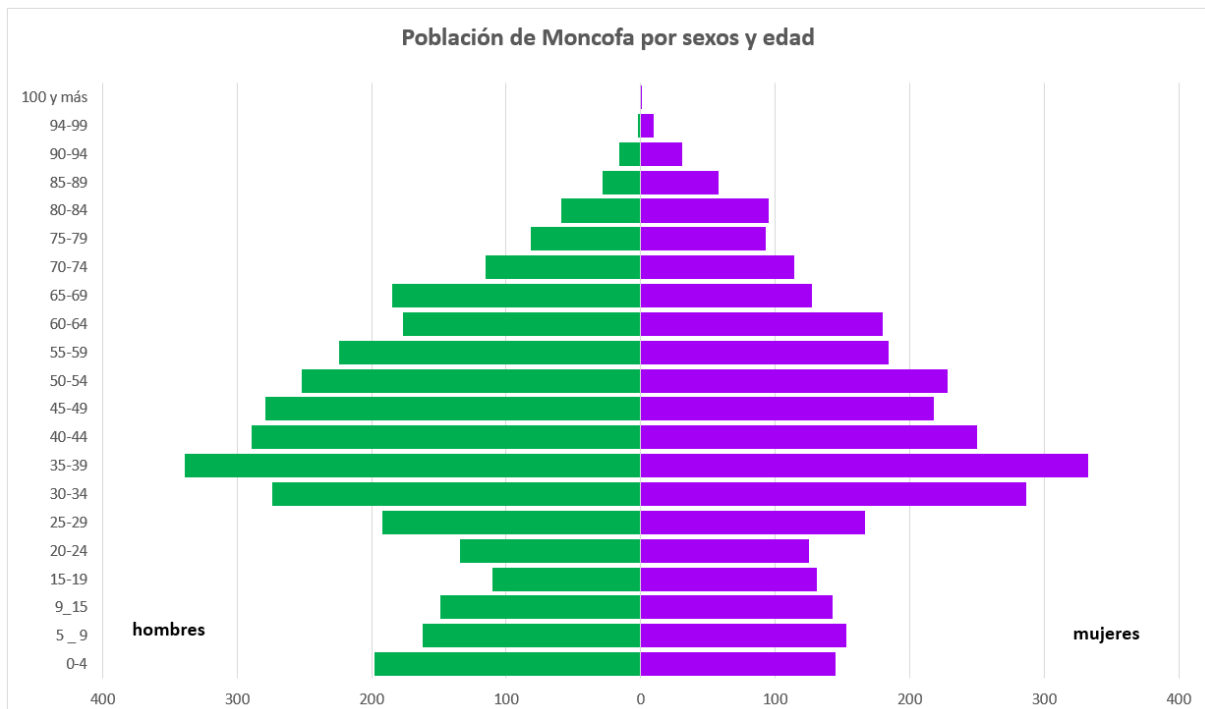
El municipio de Moncofa está situado en el norte de la provincia de Castellón, Comunidad Valenciana, en la comarca de la Plana Baixa. Cuenta con 6707 habitantes, de los cuales 3248 son mujeres y 3459 son hombres. El término municipal de Moncofa limita al norte con Nules, al oeste con Vall de Uxó, al sur con Chilches y al este con el mar Mediterráneo. Todas estas localidades pertenecen a la provincia de Castellón.

3.1. Población

| Total | Mujeres | Hombres |
|--------------|----------------|----------------|
| 6707 | 3248 | 3459 |

**Fuente: Instituto Nacional de Estadística*

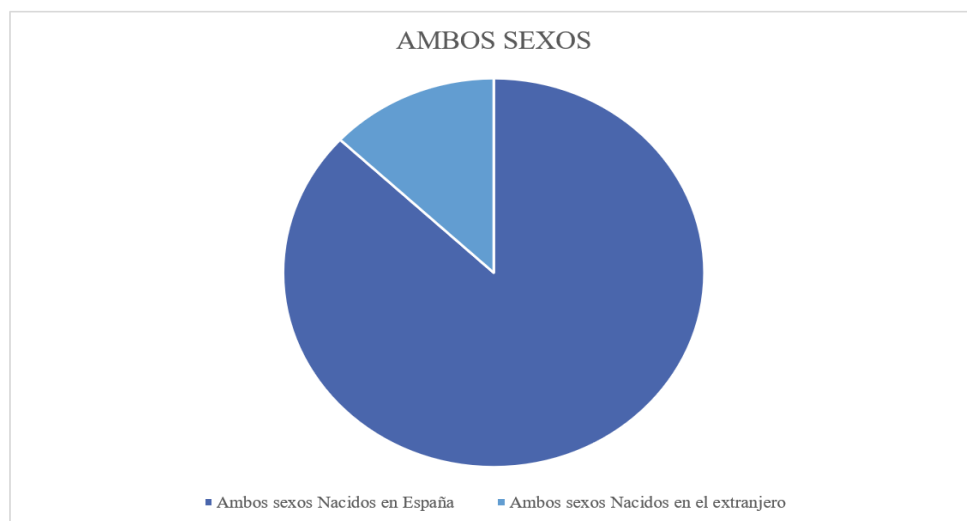
Pirámide poblacional. Población de Moncofa por sexos y edad.



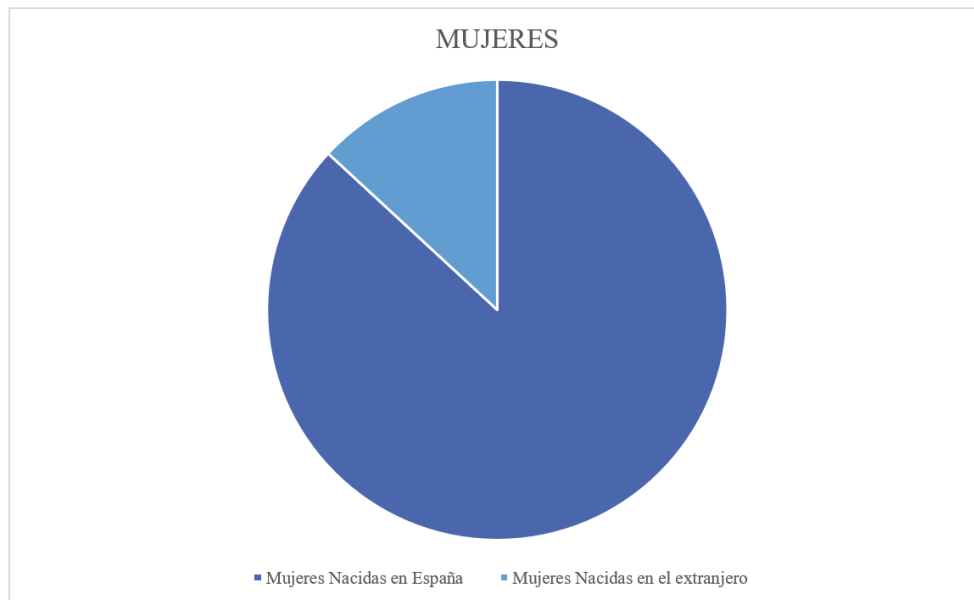
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Octubre, 2021.

Como podemos observar en la pirámide poblacional de Moncofa, existe una población muy equilibrada entre mujeres y hombres, en todas las edades. El grupo de edad más numeroso es el de 35-39 años, encontrándose la mayor parte de la población en una franja media de edad (30-59 años aproximadamente).

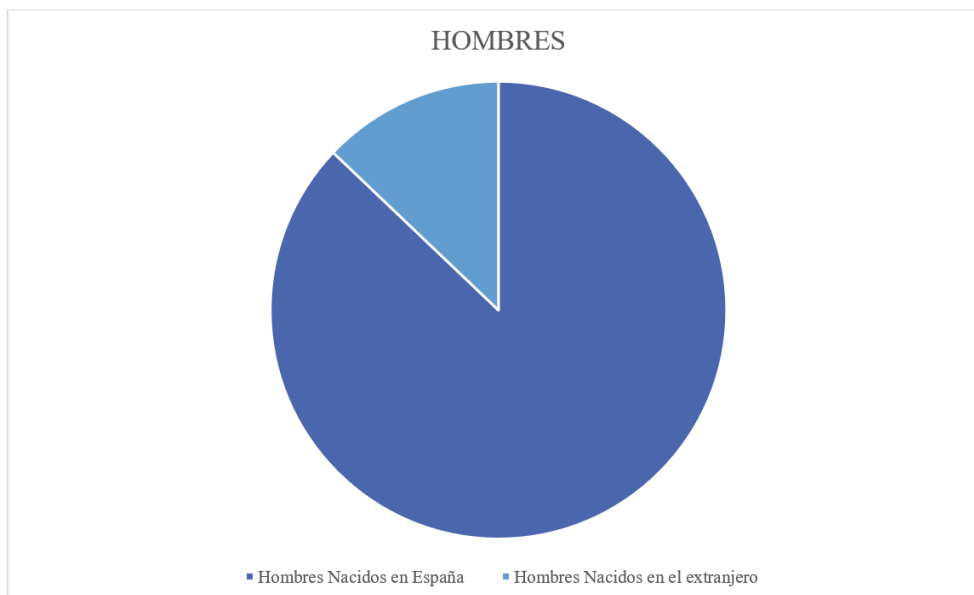
Población por lugar de nacimiento



Mujeres por lugar de nacimiento



Hombres por lugar de nacimiento



Tanto en el caso de mujeres como de hombres, la población nacida en España es muy superior a la de la población nacida en el extranjero.

3.2. Economía y entorno laboral con enfoque de género

Población demandante de empleo, a fecha de octubre de 2021*

| Centro inscripción Vall d'Uixó | Mujeres | Hombres | Total |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|
| | 213 | 497 | 710 |

Demandantes por tramos de edad y género, a fecha octubre de 2021*

| Municipio | <25 años | | | 25-44 años | | | >44 | | |
|-----------|----------|----|-------|------------|----|-------|-----|-----|-------|
| | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total |
| Moncofa | 418 | 81 | 499 | 22 | 21 | 43 | 57 | 111 | 168 |

*Fuente: SEPE, octubre 2021

Como se puede ver en las tablas anteriores, en global es superior el número de hombres desempleados que el de mujeres en Moncofa. Si analizamos los datos por edad, vemos que la mayor parte de estos hombres desempleados son menores de 25 años. Sin embargo, en la franja de mayores de 44 son las mujeres el grupo con mayor desempleo (casi el doble que los hombres). Por tanto, las políticas de empleo de esta población deben planificarse con perspectiva de género.

Aunque los datos ofrecidos no están desagregados por sexo, podemos apreciar que en global el desempleo se centra principalmente en el sector de la agricultura, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Personas demandantes de empleo, por sector, a fecha octubre de 2021*

| Municipios | Agricultura | Construcción | Industria | Servicios |
|------------|-------------|--------------|-----------|-----------|
| Moncofa | 126 | 34 | 7 | 25 |

*Fuente: SEPE, octubre 2021

3.3. Estructura política del ayuntamiento

- Alcalde del PP (hombre)
- 7 concejales/as del PP (4 mujeres y 3 hombres)
- 3 concejales/as del PSOE (2 mujeres y 1 hombre)
- 1 concejal de Coalició Compromís (hombre)
- 1 concejal de Podemos (hombre)

TOTAL: 13 personas (6 mujeres y 7 hombres)

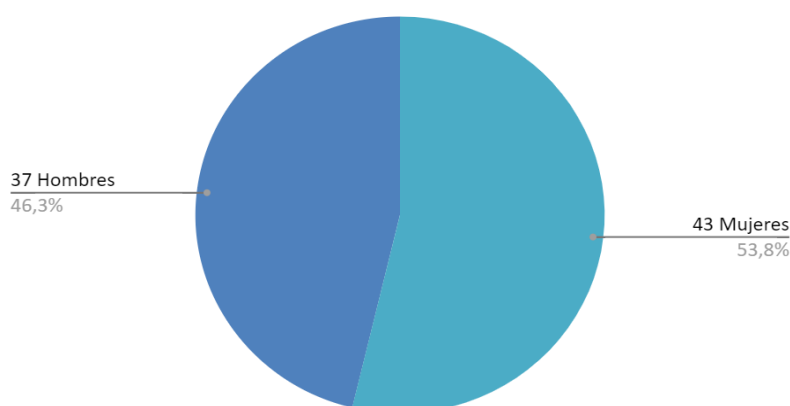
4. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO de MONCOFA

4.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

4.1.1. Composición de la plantilla por sexo

En principio, la plantilla es paritaria, se entiende la paridad cuando se cumple la proporcionalidad del 40%-60%. Sin embargo, este dato debe ser analizado, como haremos posteriormente, teniendo en cuenta otras variables, como la categoría profesional o la remuneración, como haremos posteriormente.

Plantilla por sexo



La media de **edad** de la plantilla es de 46,5 años, siendo las mujeres un año mayor que los hombres de media.

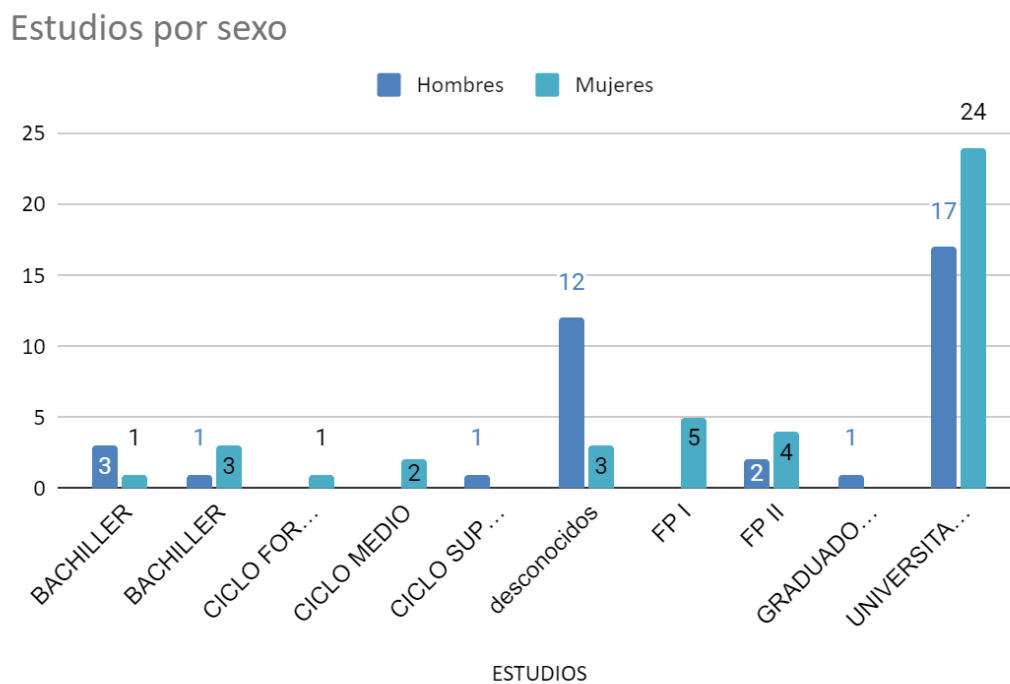
Para apreciar los posibles desequilibrios, es necesario analizar la distribución de la plantilla desagregada por sexo y por secciones; de esta forma podremos

visualizar si ciertas tareas siguen siendo el reflejo de la socialización diferencial y la cultura de desigualdad.

A continuación, se presenta la distribución de la composición de la plantilla por sexo analizada desde diferentes focos:

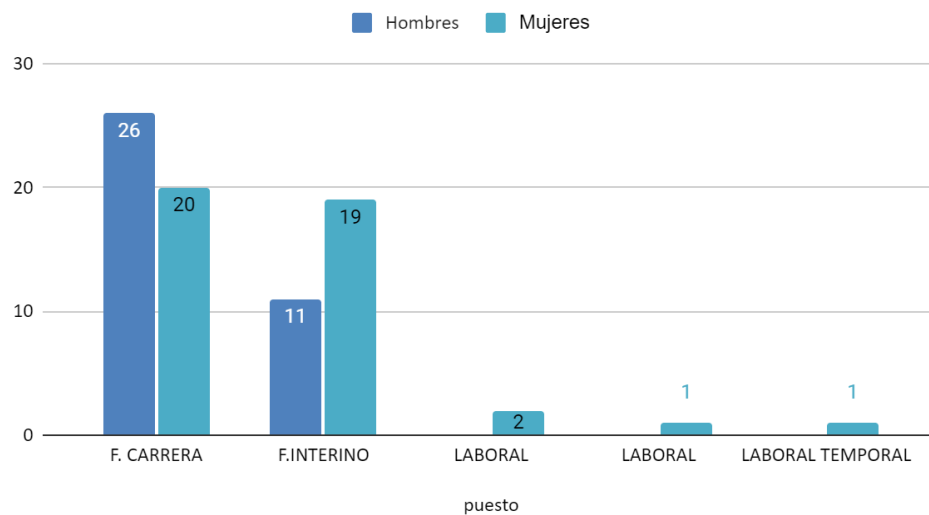
4.1.2. Composición de la plantilla por nivel de estudios de mujeres y hombres

En la siguiente gráfica podemos ver como es la formación que poseen las personas que trabajan en el ayuntamiento desagregada por sexo:

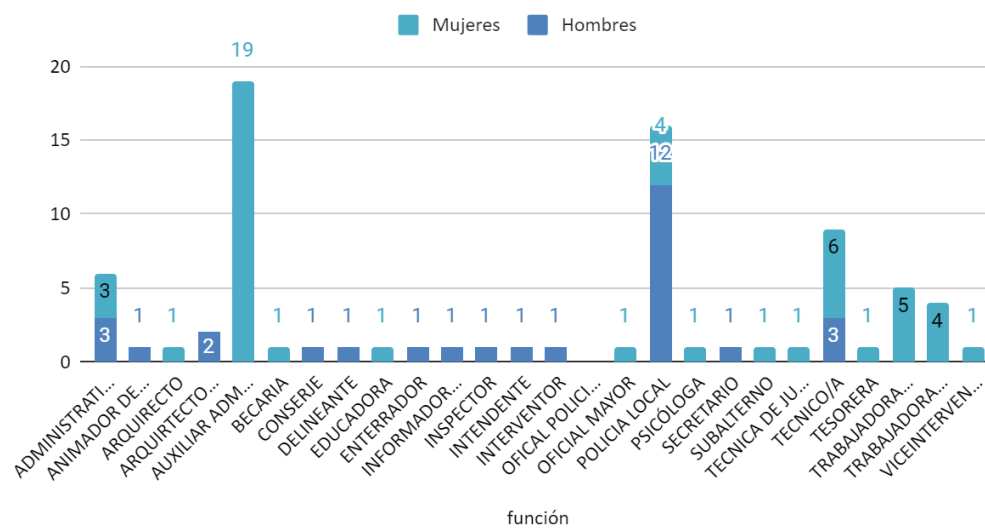


Como ocurre en la mayoría de ayuntamientos, en cuanto a estudios universitarios son las mujeres las que los poseen en su mayoría y a pesar de estar más formadas no ocupen puestos de responsabilidad como se puede observar en estas siguientes gráficas

Puestos por sexo



Hombres y Mujeres



| Función | Hombres | Mujeres |
|-------------------------|---------|---------|
| ADMINISTRATIVA/O | 3 | 3 |
| ANIMADOR DEPORTIVO | 1 | |
| ARQUITECTA | | 1 |
| ARQUITECTO TECNICO | 2 | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVA | | 19 |
| BECARIA | | 1 |
| CONSERJE | 1 | |
| DELINEANTE | 1 | |
| EDUCADORA | | 1 |
| ENTERRADOR | 1 | |

| | | |
|----------------------|----|---|
| INFORMADOR TURISTICO | 1 | |
| INSPECTOR | 1 | |
| INTENDENTE | 1 | |
| INTERVENTOR | 1 | |
| OFICAL POLICIA LOCAL | | |
| OFICIAL MAYOR | | 1 |
| POLICIA LOCAL | 12 | 4 |
| PSICÓLOGA | | 1 |
| SECRETARIO | 1 | |
| SUBALTERNO | | 1 |
| TECNICA DE JUVENTUD | | 1 |
| TECNICO/A | 3 | 6 |
| TESORERA | | 1 |
| TRABAJADORA FAMILIAR | | 5 |
| TRABAJADORA SOCIAL | | 4 |
| VICEINTERVENTORA | | 1 |

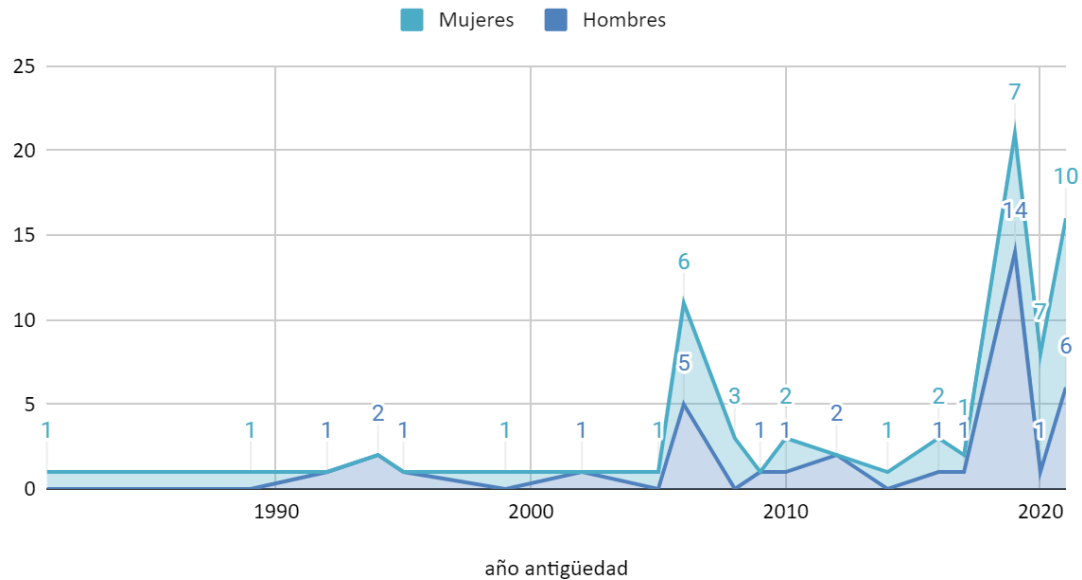
Podemos observar, que existen diferencias en las ocupaciones de los puestos en función del sexo: Los puestos mejor remunerados son ocupados por hombres, mientras que los puestos de administrativos y técnicos de cuidados son ocupados mayormente por mujeres, como suele ocurrir **por segregación horizontal** y por la socialización diferencial con la que hemos aprendido a relacionarnos, las mujeres ejerciendo actividades del ramo social y de los cuidados (que suelen ser actividades intermedias) y los hombres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Como sabemos, es la **socialización o educación diferencial**, la que hace que se vayan adquiriendo identidades de género que se incorporan a la individualidad y subjetividad, y se perpetúe la cultura jerárquica en que se estructuran las organizaciones.

4.1.3. Antigüedad dentro de la organización por sexo

En esta tabla podemos ver cómo se han ido incorporando personas trabajadoras al ayuntamiento, también se observa el proceso en la siguiente gráfica:

Antigüedad Hombres y Mujeres



4.2. Análisis retributivo

Existen diferentes formas de calcular las brechas salariales. Las dos medidas que se utilizan con más frecuencia son la **brecha salarial de género basada en la media**, es decir que compara el ingreso medio por hora de empleadas y empleados, y la **brecha salarial de género basada en la mediana**, que compara el valor central de la distribución salarial de las mujeres con el valor central de la distribución salarial de los hombres. Se observan, también, más diferencias cuando se hacen comparaciones utilizando **salarios mensuales** en lugar de **salarios por hora**, ya que las mujeres concentran más trabajo a tiempo parcial.

La metodología que la OIT adoptó en su Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 es la **brecha salarial ponderada por factores** porque permite comparar a varones y mujeres que presentan características más

homogéneas. Utilizando esta técnica observamos que la brecha salarial de género por hora a nivel mundial es del 19% y en España de un 14.9%.

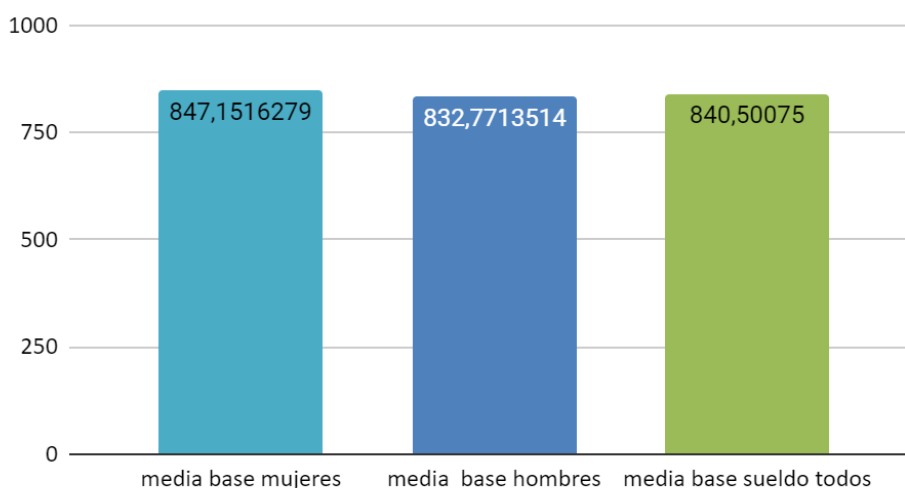
En nuestro informe para analizar las retribuciones de la plantilla del ayuntamiento, se han tenido en cuenta diferentes indicadores, tal y como nos indica el Real Decreto Ley 06/2019 y posteriormente el Real Decreto Ley 902/2020: la **media del salario anual sin complementos**, la **media del salario anual incluyendo complementos extrasalariales**, y la **brecha o diferencia salarial**.

4.2.1. Media del salario base anual SIN COMPLEMENTOS por sexo:

| Sexo | Media salario |
|---------|---------------|
| HOMBRES | 832,77 €/mes |
| MUJERES | 847,15€/mes |
| TOTAL | 840,50€/ mes |

Veamos en esta gráfica como se refleja la posición de la media global y el acercamiento de los hombres y las mujeres a la misma:

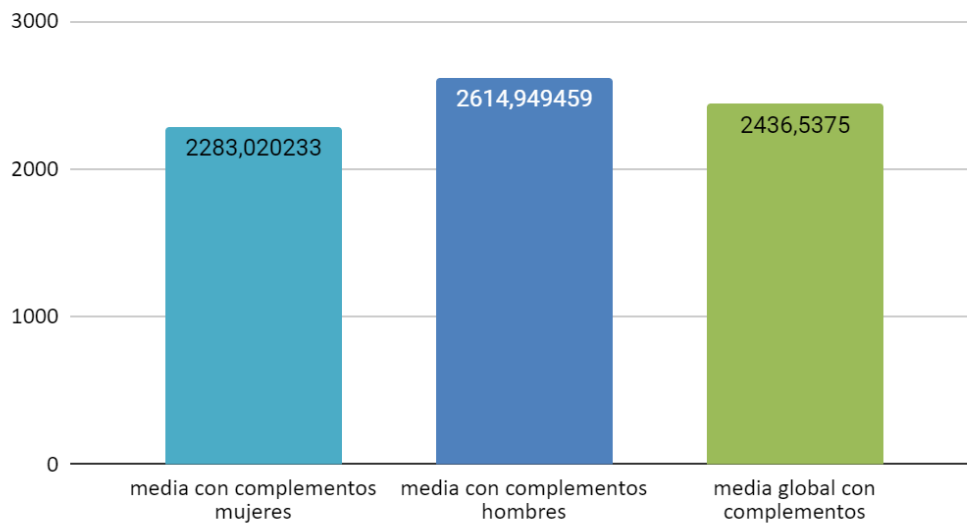
Media de sueldo base (sin compl.)



4.2.2. Media de retribuciones (salario base+complementos):

| Sexo | Media salario hora |
|---------|--------------------|
| HOMBRES | 2614,94€/mes |
| MUJERES | 2283,02 €/mes |
| TOTAL | 2436,53€/mes |

Media de sueldo y complementos



Podemos observar que el salario de los hombres es ligeramente superior al de las mujeres, y se aprecia mejor cuando hacemos la media de retribuciones, es decir añadimos los complementos al salario.

4.2.3. Brecha salarial:

A continuación, se analiza la brecha salarial entre mujeres y hombres. Siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Igualdad indicadas en el Real Decreto Ley 902/2020, ésta se calcula a partir de la diferencia entre las retribuciones que perciben los hombres y las que perciben las mujeres, dividido por la retribución de los hombres, y se expresa de forma porcentual. Hemos seguido las indicaciones del ministerio de igualdad como se indica en este esquema:

Concepto y cálculo de diferencia salarial

Las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

$$\text{Diferencia Salarial} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación

- **>0%**. Significa que las mujeres cobran **menos** que los hombres. Se expresaría como “*las mujeres cobran un x% menos que los hombres*”, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia. Veamos un ejemplo: *Retribución hombres = 100 ; Retribución mujeres = 85*
$$\text{Diferencia salarial} = \frac{100-85}{100} = 15\%$$
, “*las mujeres cobran un 15% menos que los hombres*”
- **= 0%**. Significa que las mujeres cobran **igual** que los hombres.
- **< 0%**. Significa que las mujeres cobran **más** que los hombres.

En este caso, y como vemos en el gráfico anterior, será:

$$(2614,94-2283,02)/2614,94= 0,12. \text{ Expresado porcentualmente: } 0,12\%$$

Por tanto, las mujeres cobran un **0,12%** por cien menos que los hombres, lo que supone la **MÍNIMA DE BRECHA SALARIAL POR MOTIVO DE SEXO** en el ayuntamiento de MONCOFA

4.3. Análisis de los datos cualitativos

Además del análisis de los datos cuantitativos proporcionados por el análisis de los datos de la plantilla, se ha realizado un análisis de carácter cualitativo a partir de la recopilación de datos a través de entrevistas escritas estructuradas on-line tanto a personal municipal como a personal político y como a la plantilla del ayuntamiento, así como análisis de documentación. En

total, se han recopilado 22 entrevistas: Todo ello ha proporcionado suficiente información para realizar un análisis DAFO de la situación del ayuntamiento.

El análisis DAFO o informe de situación en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en el ayuntamiento aporta una “foto de la realidad” desde dos vertientes.

a) Análisis interno

Su objetivo es identificar dentro de la población los atributos que permitan facilitar una mejora en la igualdad. Muestra **las debilidades y las fortalezas**.

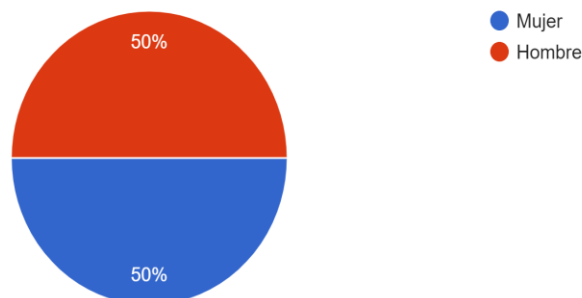
b) Análisis externo

Pone el foco en el entorno, del que forma parte y por tanto influye a la población en alcanzar la igualdad como derecho fundamental y el disfrute de esta muestra las **amenazas y oportunidades**.

Diagnóstico del análisis interno: debilidades y fortalezas

Se han hecho entrevistas a través de cuestionarios online a 14 personas trabajadoras de la plantilla del ayuntamiento (7 son mujeres y 7 hombres), y a 8 personas del equipo político (4 mujeres y 4 hombres). Estos datos cualitativos proporcionan información importante a cuanto **fortalezas y debilidades** detectadas por el personal del ayuntamiento.

Sexo
14 respuestas



Sección 1. Información cualitativa extraída de la plantilla

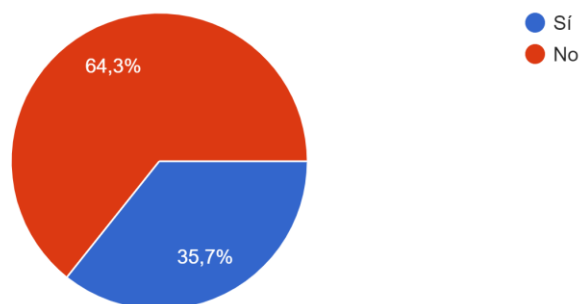
En cuanto a la valoración de si existe un **compromiso con la igualdad** efectiva de mujeres y hombres en el ayuntamiento, la mayoría considera que **sí**. Sin embargo, existen dos hombres que lo desconocen, y dos mujeres que opinan que no y lo reflexionan como una necesidad de mejora en las estrategias de implantación de esas políticas de igualdad.

Sobre temas de **conciliación**, el 90% de la plantilla considera que existen estrategias que facilitan la conciliación laboral y familiar, tales como reducciones horarias por menores a cargo, flexibilidad horaria y elección de periodos vacacionales. Esto se puede considerar una **fortaleza** del ayuntamiento de cara al fomento de la igualdad de género.

Y esto es así a pesar de que la mayoría informa de que **no existen campañas informativas** sobre conciliación o corresponsabilidad.

¿Existen campañas informativas de los mecanismos legales de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las ...miliares, dirigidas al personal del Ayuntamiento?

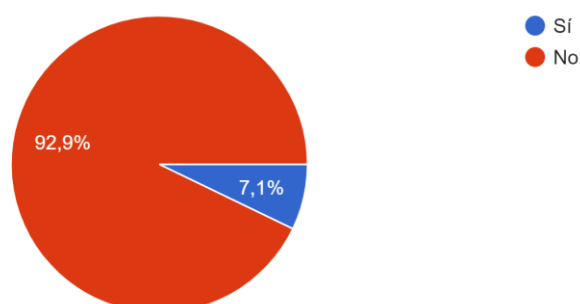
14 respuestas



La mayoría de las personas entrevistadas considera que los hombres y las mujeres NO tienen diferentes capacidades (por ejemplo los hombres ejercen mejor las funciones de dirección y las mujeres son mejores en las relaciones sociales) como vemos en esta gráfica:

¿Crees que los hombres y las mujeres tienen diferentes capacidades? (por ejemplo los hombres ejercen mejor las funciones de dirección y las mujeres son mejores en las relaciones sociales)

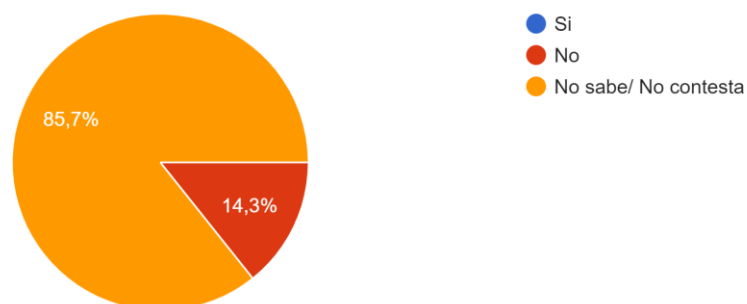
14 respuestas



En cuanto a la existencia de **procedimientos o protocolos específicos para prevenir el acoso sexual**, más de un 80% de las personas de la plantilla no conoce ningún protocolo de prevención:

¿El Ayuntamiento ha creado procedimientos/protocolo específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral, en ...n caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?

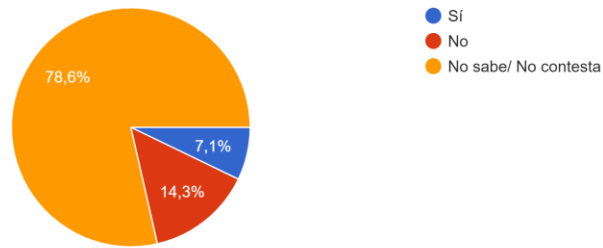
14 respuestas



Supone pues una **debilidad** que debe subsanarse mediante las acciones planificadas. Por consiguiente, se hace necesario **crear** el documento, si no está y **darle publicidad**. Además, es **necesaria también la formación en prevención** de acoso para comprender el procedimiento.

En las siguientes cuestiones sobre **requerimiento de medidas de igualdad** podemos observar también el desconocimiento o la necesidad de medidas concretas que apoyen la igualdad:

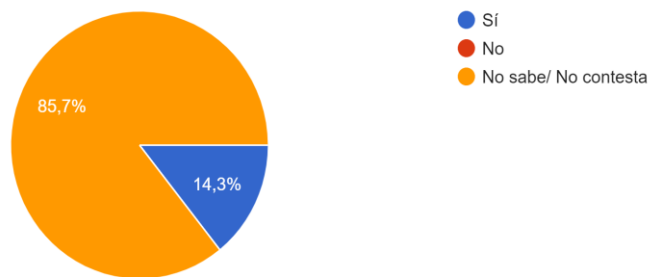
¿Se exige a las empresas contratistas y subcontratistas la incorporación, como criterio de obligado cumplimiento para la adjudicación de contratos, e...e las empresas dispongan de un Plan de Igualdad?
14 respuestas



Al igual que en esta cuestión:

Las personas que intervienen en los procesos de selección del personal ¿tienen formación en igualdad de oportunidades?

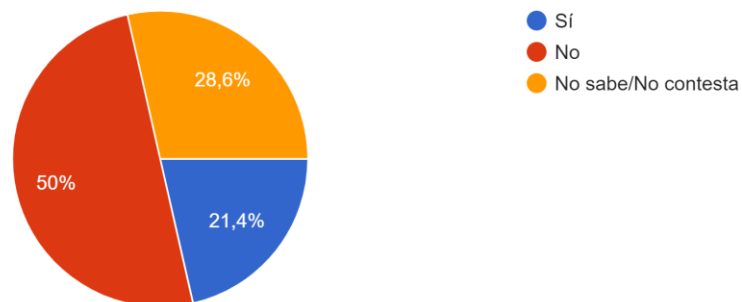
14 respuestas



Sobre la existencia de **puestos ocupados exclusivamente por un solo sexo**, aparece que existen una viceninterventora, pero el resto de funcionarios son hombres; además, como encargados de la brigada nunca han contratado a una mujer.

¿Existe algún puesto de trabajo/ocupación en la que sólo haya contratados hombres?

14 respuestas

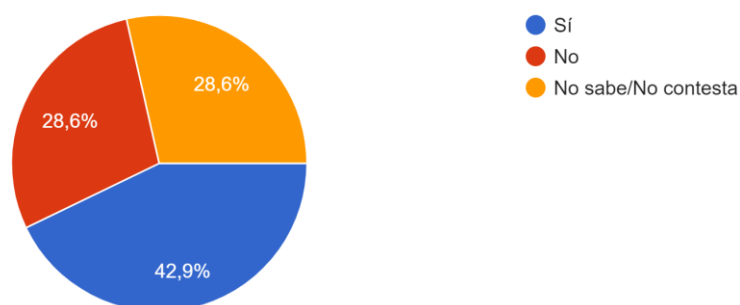


El dato curioso es que la inexistencia de enterradores mujeres, ni siquiera en la bolsa de enterrador/a.

En cuanto a contratación sólo de mujeres, las respuestas reafirman la tendencia cultural de asumir labores de cuidados a las mujeres (servicios sociales, trabajadoras de ayuda a domicilio...etc):

¿Existe algún puesto de trabajo/ocupación en la que sólo haya contratadas mujeres?

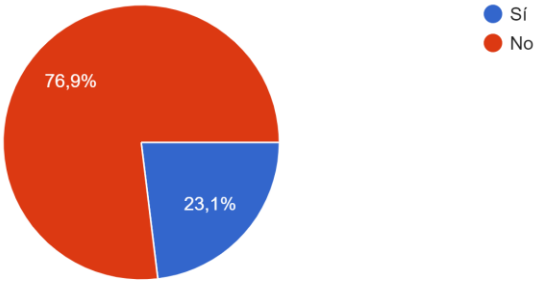
14 respuestas



La explicación a estas dos preguntas responde al fenómeno conocido como **segregación horizontal** (separación por cuestiones de género, por asunción de estereotipos de género, dentro de un sector laboral en los puestos de trabajo). Esto ha de abordarse como una **debilidad** de cara a la igualdad a solucionar con acciones concretas que planteamos en el plan de acción.

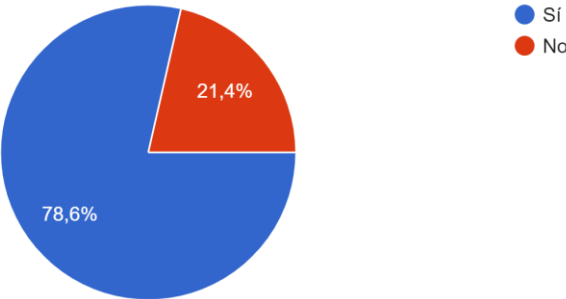
En cuanto al ámbito de las **retribuciones** se detecta falta de claridad en el sistema de complementos salariales. Las personas trabajadoras no conocen el sistema que se aplica en su mayoría (casi un 80%).

¿Hay algún criterio para las "bonificaciones" o adjudicación de horas extras?
13 respuestas



Sobre la existencia de **actividades culturales y de ocio de promoción de la igualdad**, casi el 80% conoce las actuaciones, destacando la **escuela municipal de igualdad**, que ya se desarrolla con éxito en su segunda edición. Esto puede verse como una **fortaleza**.

¿Se desarrollan actos culturales y de ocio, cuyo objetivo es, principalmente, la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la antidiscriminación, la visibilización de las mujeres, etc.?
14 respuestas

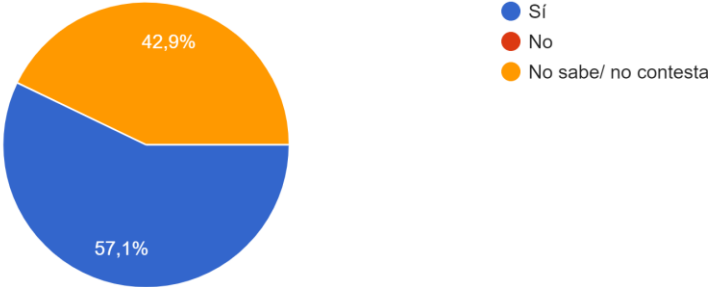


En cuanto a la **comunicación**, existen diferentes indicadores que destacan la necesidad de fortalecer esta área en el plan de acción, tal y como se aprecia en las siguientes preguntas.

Para empezar, demasiadas personas (casi un 50%) no tiene claro si se usan textos inclusivos, esto debemos interpretarlo como **debilidad**

¿Se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa del ayuntamiento?

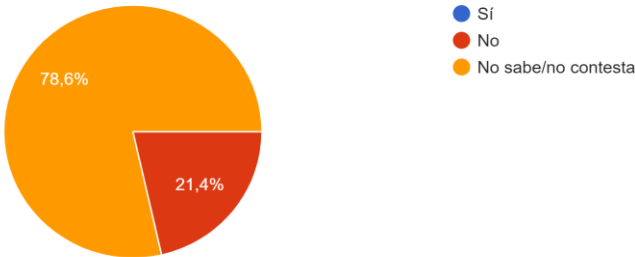
14 respuestas



Otra medida básica a solucionar será, según podemos ver en esta respuesta y de acuerdo a la normativa, la desagregación de datos por sexo, así como el uso no sexista del lenguaje e imágenes.

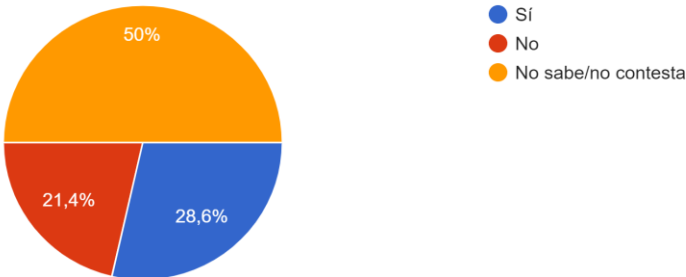
¿Puedes tener dificultades para disponer de datos desagregados por sexos cuando los solicitas?

14 respuestas



¿Dispone el Ayuntamiento de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes? (por ejemplo, una guía de buen uso)

14 respuestas

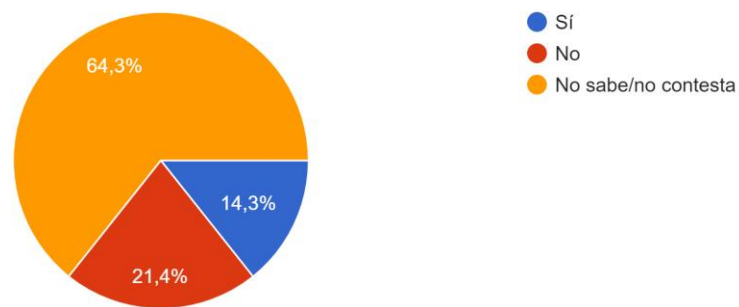


Podemos ver que sólo dos personas saben que se ha realizado **formación en igualdad**, lo cual se considera una **debilidad**, y apoya la necesidad de realizarla. Se **detecta pues la necesidad** de formación en igualdad para la plantilla.

En cuanto a la **formación continua**, mujeres y hombres tienen un mismo

¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de igualdad?

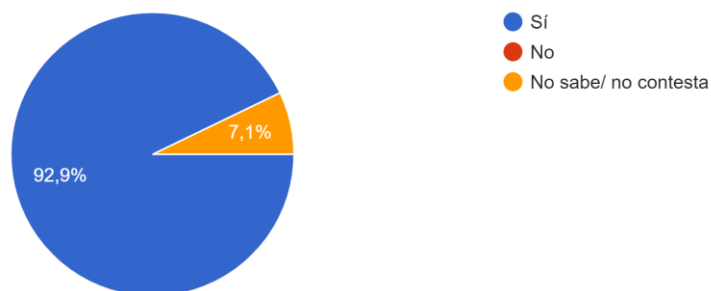
14 respuestas



acceso, lo cual se puede considerar también una **fortaleza**.

¿Mujeres y hombres tienen igual facilidad de acceso a la formación interna y/o externa?

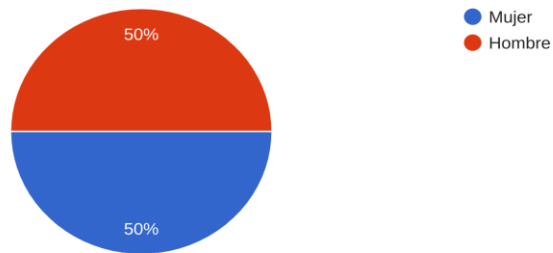
14 respuestas



Por último, todas las personas contestan o apoyan la idea de que **existen pequeñas discriminaciones**, apenas perceptibles, en algunas de las acciones en las que participa realizan en el ayuntamiento (p.e., los documentos del ayuntamiento en lenguaje no inclusivo, fiestas tradicionales que diferencian entre lo que se espera de las chicas y de los chicos, etc.).

Sección 2: Información cualitativa extraída del personal político

Sexo
8 respuestas

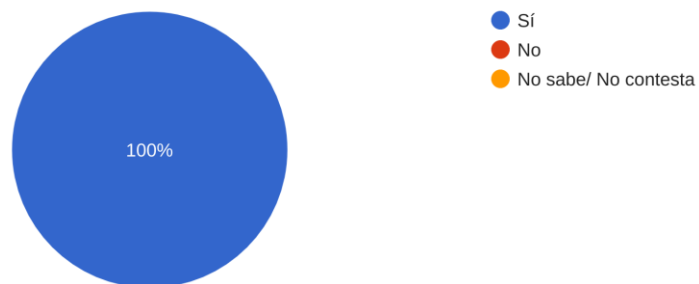


Las personas que han respondido corresponden 7 al Partido Popular y 1 a Compromís, o sea, 7 al gobierno y 1 a la oposición. La mayoría considera que en el municipio se aplican correctamente las políticas de igualdad, a través de acciones como la elaboración del Plan de Igualdad, la Escuela de Igualdad, una oferta laboral igualitaria, charlas, o libros de igualdad en la biblioteca.

Todo el personal político coincide en que existen y se aplican estrategias de conciliación familiar:

¿Existen estrategias que ayuden y facilite la conciliación laboral y familiar? (por ejemplo: flexibilidad de horarios, reducción de jornadas, elección periodos vacacionales...)

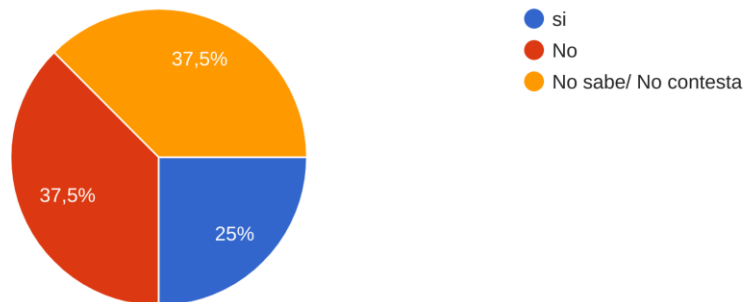
8 respuestas



Del mismo modo que en el caso de la plantilla, un 75% informa de **no conocer los protocolos de prevención de acoso** (o bien porque creen que no hay, o porque no lo saben).

¿El Ayuntamiento ha creado procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? (por ej. Dispone el ayuntamie...n caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo)

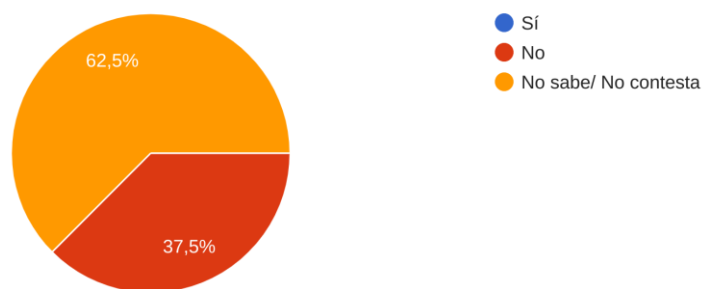
8 respuestas



En cuanto a medidas de igualdad, como los planes de igualdad, todos responden que no son exigidas a las empresas con las que se trabaja, o no lo saben.

¿Se exige a las empresas contratistas y subcontratistas la incorporación, como criterio de obligado cumplimiento para la adjudicación de contratos, e...e las empresas dispongan de un Plan de Igualdad?

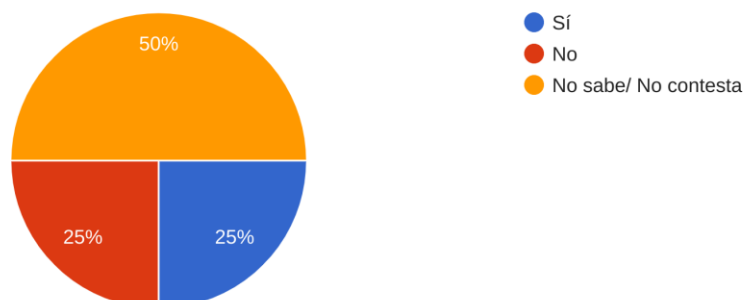
8 respuestas



La formación de igualdad en las personas que realizan la selección de personal, también responden que es necesaria, pero parece ser que no está del todo presente.

Las personas que intervienen en los procesos de selección del personal ¿tienen formación en igualdad de oportunidades?

8 respuestas



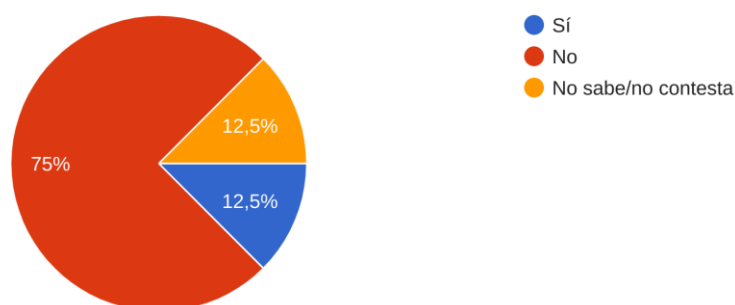
Se solicita opinión sobre las políticas de igualdad, las respuestas son todas concordantes: creen que son necesarias para la cohesión social y fundamentales para avanzar en la mejora social. Cuando indagamos sobre la situación de igualdad entre hombres y mujeres, todo el personal político considera que en la empresa privada hay una mayor discriminación porque las organizaciones públicas aplican mejor la normativa.

Como en el caso de la plantilla, se hace referencia sobre todo a la **escuela municipal de igualdad** cuando se pregunta sobre actividades de ocio o actividades culturales igualitarias, pero también ciclos de cine o charlas.

En cuanto a la **comunicación interna y externa**, el uso del lenguaje inclusivo las respuestas están repartidas, pero en general se considera bien gestionado (aunque será importante profundizar en el análisis de textos y documentos para comprobarlo) y no se aprecia dificultad ante la posibilidad de obtener los datos desagregados por sexos.

¿Puedes tener dificultades para disponer de datos desagregados por sexos cuando los solicitas?

8 respuestas



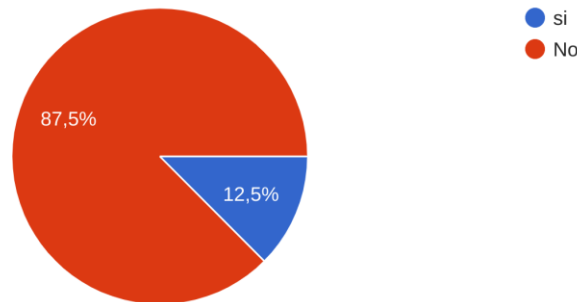
Hemos querido hacer reflexionar a las personas entrevistadas sobre la existencia de pequeñas **discriminaciones**, apenas perceptibles, en algunas de las acciones en las que participa realizan en el ayuntamiento (p.e., los documentos del ayuntamiento en lenguaje no inclusivo, fiestas tradicionales que diferencian entre lo que se espera de las chicas y de los chicos, etc...) ya que las respuestas nos ayudan a valorar el **estado de la cultura de igualdad** en la organización.

Resulta significativo que al menos un 50% de las personas que se dedican a la política municipal, independientemente del partido al que pertenecen y si están en el poder o en la oposición, considera que **sí existen esas discriminaciones ocultas**, aunque a la hora de explicar la respuesta que refieren es sobre el lenguaje, que en ocasiones puede discriminar.

Tendremos en cuenta como **debilidad** a superar también, que cuando se proyectan acciones no se tiene en cuenta el sexo de las personas, y sabemos que es importante porque el impacto de las acciones nunca es neutro. Ha de ser formado el equipo en este aspecto mediante formación sobre igualdad, imprescindible para la gestión de las políticas públicas.

¿Cuándo proyectas una acción a realizar en el municipio piensas en el impacto que tendrá diferenciando entre hombres y mujeres?.

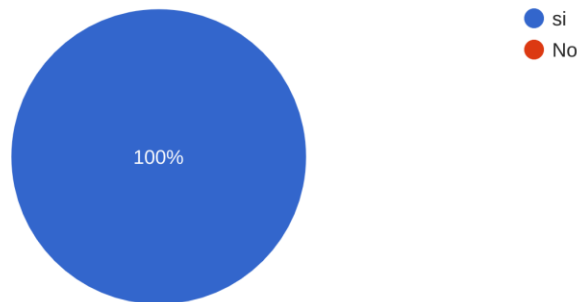
8 respuestas



La visión sobre la corresponsabilidad es clara, así como las reflexiones que se dan sobre la respuesta: todas las personas tienen el derecho a ejercer la parentalidad, tal y como se refleja en nuestra actual normativa.

¿Consideras que los padres tienen derecho a cuidar de sus hijos e hijas igual que las madres y así hay que promocionarlo en el municipio?.

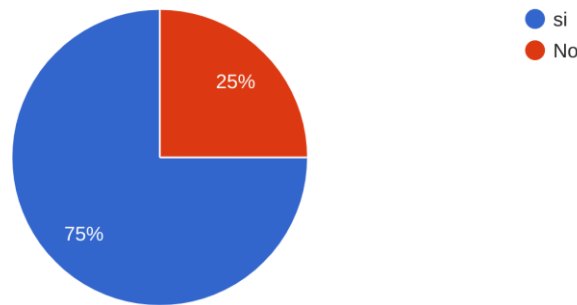
8 respuestas



Para terminar, la mayoría (75%) considera que no es necesario mantener los valores tradicionales, que es importante innovar para avanzar. Sin embargo, en las reflexiones se expresa la necesidad de mantener ambas actitudes, avanzar en innovaciones manteniendo tradiciones (aunque no gusten).

¿Consideras que si algo es bueno para ti, también lo será para la ciudadanía?

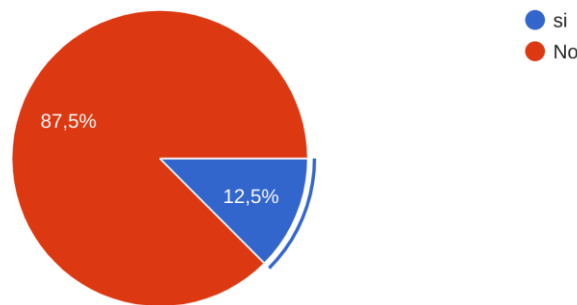
8 respuestas



Sólo una respuesta afirma que en ocasiones un "golpe en la mesa resuelve algún conflicto". Será importante pues tratar las diferentes formas de violencia en la formación que se imparta como medida del plan de igualdad.

¿Crees que hay algunos problemas que sólo se solucionan dando un golpe en la mesa?

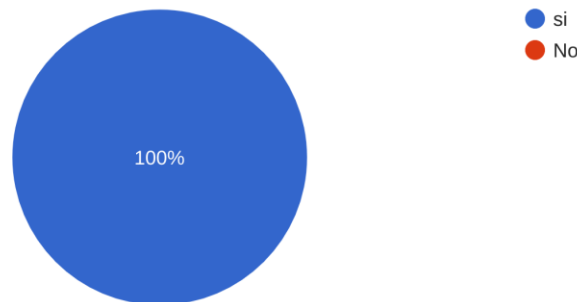
8 respuestas



Por último, consideramos una **fortaleza** a destacar en este análisis que el 100% de las personas que han respondido a las preguntas consideran que es posible y positivo que en el municipio de Moncofa se establezca algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de todos los partidos, dónde se reconozca la igualdad como principio estratégico y fundamental, gobierne quien gobierne.

¿Consideras posible y positivo que en vuestro municipio se establezca algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de todos los parti...tratégico y fundamental, gobierne quien gobierne.?

8 respuestas



4.3.1. Debilidades

Son las desigualdades de orden interno sobre las que se puede operar desde la institución (inequidad económica, medioambiental, desigualdad organizativa, falta de paridad en la política, falta de igualdad en la información, discriminación en los recursos humanos, sociales). Tienen su razón de ser, como en la mayoría de los municipios, en la estructura social patriarcal que intentamos cambiar con el cumplimiento de las leyes. Las debilidades que aquí se reflejan se han de analizar como una oportunidad de mejora, siguiendo pautas concretas y sabiendo hacia dónde vamos.

Los resultados muestran:

- Falta de campañas informativas y de promoción del uso de los mecanismos legales de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares, dirigidas al personal del ayuntamiento.
- El ayuntamiento no dispone de protocolo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (por ello indicaban que lo desconocen).
- La mayor parte de las entrevistas indican que desconocen o no se exigen a las empresas (sub)contratistas que dispongan de un plan de

igualdad, o que las personas que intervienen en los procesos de selección tengan formación en igualdad.

- La mayor parte de las personas entrevistadas señala que o bien no hay o bien desconoce si el ayuntamiento dispone de recursos que guíen el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes, si se utiliza lenguaje inclusivo o si se pueden solicitar datos desagregados.
- Existencia de puestos solo contratados hombres (brigada, enterrador,...) o solo mujeres (servicios sociales, trabajadoras de ayuda a domicilio...)
- Sólo 2 personas de la plantilla indican que se ha realizado formación en materia de igualdad en los últimos 4 años.
- Existencia de pequeñas discriminaciones (p.e., los documentos del ayuntamiento en lenguaje no inclusivo, fiestas tradicionales que diferencian entre lo que se espera de las chicas y de los chicos, etc.).
- Cuando se proyectan acciones por parte del personal político, no se tiene en cuenta el sexo de las personas. Este es un aspecto importante, dado que el impacto de las acciones nunca es neutro.

4.3.2. Fortalezas

Son aquellos aspectos positivos del ayuntamiento que aportan algo al desarrollo de la igualdad, y que están disponibles para su aprovechamiento (experiencias organizativas previas en igualdad, apoyos en recursos humanos o económicos, financiación etc.). Los puntos fuertes que tiene el ayuntamiento de Moncofa a su favor, los cuales se deben mantener y potenciar, en la medida de lo posible, evitando amenazas que sostengan situaciones de discriminación.

Los resultados muestran:

- En general, la plantilla entrevistada señala que existe un compromiso por parte de la institución con la igualdad, aunque también se plantea

la necesidad de mejora en las estrategias de implantación de esas políticas de igualdad.

- Existen estrategias que ayudan a cumplir horarios laborales que facilitan la conciliación laboral y familiar (por ejemplo, flexibilidad de horarios, reducción de jornadas, elección de periodos vacacionales).
- Gran parte de las personas entrevistadas conocen actos culturales y de ocio cuyo objetivo es la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En concreto, se señala la Escuela Municipal de Igualdad, cine, charlas, libros de feminismo en la biblioteca,...
- Mujeres y hombres tienen igual facilidad de acceso a la formación interna y/o externa.
- Existe una visión de apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad por parte del personal político del ayuntamiento.
- Todas las personas que han respondido a las preguntas consideran que es posible y positivo que en el municipio de Moncofa se establezca algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de todos los partidos, dónde se reconozca la igualdad como principio estratégico y fundamental, gobierne quien gobierne.
- Consideramos una fortaleza el hecho de que el ayuntamiento está elaborando planes de igualdad cada 4 años, tal y como señala la normativa, así como haber solicitado un informe de evaluación del plan de igualdad previo, que sirve en parte de base para la elaboración de este actual.

Diagnóstico del análisis externo: amenazas y oportunidades

Se realiza a partir de un análisis de la realidad externa en la que se encuentra el Ayuntamiento de Moncofa.

4.3.3. Amenazas

Puntos externos a mejorar, sobre los que debemos planificar estrategias para superarlas. Se trata de apreciar cuales son circunstancias externas que pueden afectar a la consecución de la igualdad, sobre las cuales tienen poca o nula capacidad de decisión (ambientales, economía global, políticas nacionales, tendencias demográficas).

Los resultados muestran:

- La cultura patriarcal se perpetúa en algunos ámbitos sociales. Se requiere un enfoque de género y una visión más neutra de la cultura municipal.
- Los puestos de trabajo subvencionados por otras administraciones han de contemplar la posibilidad de discriminación por razón de sexo y marcarse la paridad como objetivo. Además, ese tipo de contratos aumentan la temporalidad que suele ser en mayor medida de origen femenino.

4.3.4. Oportunidades

Son las circunstancias externas que pueden afectar positivamente o beneficiar, sobre las cuales tenemos poca o nula capacidad de decisión (economía global, políticas nacionales e internacionales, tendencias demográficas y cambios políticos).

Cabe considerar como oportunidades una serie de programas externos que pueden afectar positivamente a la igualdad en el ayuntamiento.

- Existencia de Programas y Políticas Institucionales de Igualdad.

Tan importantes como las leyes son las estrategias e instituciones que favorecen su cumplimiento, encontramos tanto a nivel europeo como

Nacional y Autonómico:

- Subsistema de género en la Unión Europea:

Está formado por las diversas instituciones y organizaciones europeas que trabajan en este ámbito:

- Comisión de Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo.
 - Grupo de Comisarios y comisarias por la igualdad de oportunidades.
 - Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.
 - Servicio de Información sobre la Mujer de la Dirección General.
 - Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Grupos de activistas como el Lobby de Mujeres.
 - Ayudas financieras: el compromiso queda reflejado en la financiación de proyectos (NOW, EQUAL, DAPHNE).
- Subsistema de género en España y en la C. Valenciana:
 - Instituciones: Instituto de la Mujer, Institutos autonómicos, Agentes y Planes de Igualdad, movimiento feminista. (El instituto de la mujer tiene papel impulsor pero no tiene capacidad para ejecutar ni controlar pues depende de las acciones que quieran/puedan impulsar los Ministerios.).
 - Institut Valencià de les Dones. Conselleria d'igualtat i polítiques inclusives.
 - Xarxa D'agents D'igualtat de la Comunitat Valenciana.

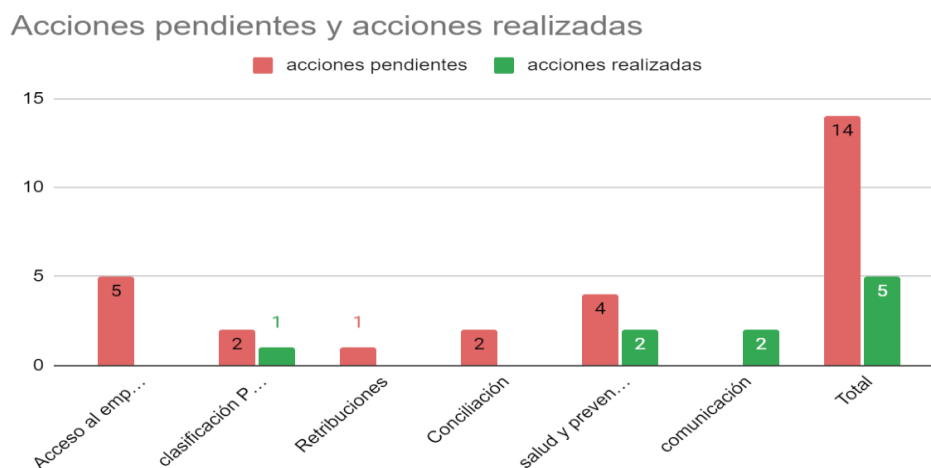
5. PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MONCOFA

En función a los resultados encontrados en el punto anterior, a continuación, se presenta el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Moncofa y teniendo en cuenta el Informe de evaluación del Plan de igualdad anterior en el cual pudimos constatar que la mayoría de acciones planificadas no pudieron realizarse bien por la situación sanitaria provocada por la pandemia por COVID-19, o bien por otras razones, como se puede ver en este gráfico de resultado.

Evaluación de resultados del I Plan de Igualdad del ayuntamiento de Moncofa

Como se puede observar en el gráfico, de un total de 19 acciones planificadas, se han realizado 5 y han quedado pendientes de realizar 14.

Gráfico de valoración de realización del plan



| | Acciones pendientes | Acciones realizadas | Total acciones |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|----------------|
| Acceso al empleo | 5 | | 5 |
| Clasificación Profesional y promoción | 2 | 1 | 3 |
| Retribuciones | 1 | | 1 |
| Conciliación | 2 | | 2 |
| Salud y prevención de acoso | 4 | 2 | 6 |
| comunicación | | 2 | 2 |
| Total | 14 | 5 | 19 |

En función a los resultados del diagnóstico (que incluye la evaluación de las acciones previas realizados en el I PIO), se han planificado los siguientes objetivos por cada área y las siguientes actuaciones que consideramos básicas para mejorar en igualdad:

5.1. Objetivos generales del Plan de igualdad

1. Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos y promoción laboral, se realicen de acuerdo al principio de igualdad de trato y de oportunidades.
2. Sensibilizar y concienciar a todo el personal del Ayuntamiento de Moncofa de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad.
3. Eliminar los posibles desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la organización para alcanzar la igualdad plena.
4. Mantener la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el ayuntamiento como un valor necesario para el buen funcionamiento del mismo.
5. Prevenir cualquier tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Moncofa.

5.2. Comisión de igualdad

En primer lugar, y tal y como se señala en la normativa (Real Decreto-ley 6/2019) se ha de constituir la **COMISIÓN DE IGUALDAD**.

Entendemos por Comisión de Igualdad el grupo de personas de la plantilla que velará por la ejecución y evaluación del plan, y que debe incluir una persona de cada servicio o área municipal.

Sirve para la construcción de la red de trabajo y de estructura para la correcta toma de datos.

Para el buen funcionamiento de esta comisión, proponemos algunas acciones a llevar a cabo:

- Programar reuniones en persona y/o reuniones virtuales *on line*.
- Crear una carpeta compartida en la intranet para conectar toda la información necesaria para la implantación del Plan de Igualdad.
- Crear una correcta coordinación de las distintas áreas municipales.

5.3. Áreas/ámbitos del plan

De acuerdo a la normativa vigente y a las especificidades del ayuntamiento, el plan abarca las siguientes áreas/ámbitos. (Real Decreto-ley 6/2019).

1. Área de recursos humanos, selección y contratación de personal.
2. Área de promoción profesional y condiciones laborales.
3. Área de formación continua.
4. Área de retribución.
5. Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad.
6. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
7. Área de sensibilización en Igualdad y comunicación.

5.4. Objetivos específicos, medidas, acciones y responsables

1. Área de recursos humanos, selección y contratación de personal

- **Objetivos**

- ✓ Visibilizar y poner en valor las aportaciones, la formación, la experiencia de las mujeres dentro del ayuntamiento.
- ✓ Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la administración.
- ✓ Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles del consistorio.

- **Medidas**

1.1. Garantizar que no haya discriminación de género en los procesos de selección e incorporación de trabajadoras y trabajadores.

Acciones

1.1.1. Diseñar los procesos de selección de personal desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que directa o indirectamente puedan excluir a personas de uno u otro sexo.

1.1.2. Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.

1.2. Mejorar los procedimientos en las pruebas de selección.

Acciones

1.2.1. Adecuación del procedimiento de selección en las oposiciones y bolsas de trabajo incorporando en el temario como temas independientes el Plan de Igualdad de , la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

1.2.2. Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección, desde una perspectiva de género.

1.2.3. Revisar baremos y puntuaciones para que no resulten excluyentes de inicio.

● Responsables

- ✓ RRHH. Comisión de Igualdad. ADL.

2. Área de promoción profesional

- **Objetivos**

- ✓ Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de carrera.
- ✓ Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la organización.
- ✓ Garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres.

- **Medidas**

2.1. Potenciar acciones positivas y medidas que articulen mecanismos de promoción que aseguren la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones

2.1.1. Revisión y adecuación del Procedimiento de Promoción Interna para adaptarlo a un lenguaje no sexista y a criterios objetivos.

2.1.2. Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.

2.1.3. Explicitar los requisitos de promoción sin sesgos de género.

2.2. Medidas para mejorar la participación de mujeres en los procesos de promoción y desarrollo de carrera.

Acciones

2.2.1. Asegurar y fomentar la participación de mujeres en las acciones formativas vinculadas a la promoción profesional.

2.2.2. Establecer la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.

2.2.3. Hacer pública la relación de puestos de trabajo, con sus funciones, tareas y remuneración.

- **Responsables**

✓ RRHH. Responsable de formación. Comisión de Igualdad. Adl Municipal.

3. Área de formación

- **Objetivos**

- ✓ Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas con actuaciones que permitan el acceso a la misma.
- ✓ Favorecer una mejora continua, tanto de las trabajadoras como de los trabajadores, que repercuta en un desarrollo profesional.
- ✓ Poner en valor la formación en igualdad, valorándose en los procesos selectivos y en la promoción profesional.

- **Medidas**

3.1. Medidas para garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación continua.

Acciones

3.1.1 Realizar un estudio de las necesidades profesionales y personales para incorporarlas en la planificación y organización de la formación continua.

3.1.2. Organizar los horarios y la asistencia a la formación de manera que pueda facilitar la participación de mujeres y hombres.

3.2. Medidas para formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.

Acciones

3.2.1. *Elaborar documentación con información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación y distribuir a la plantilla.*

3.2.2. *Incorporar un Curso de Igualdad de Oportunidades, Conciliación y Corresponsabilidad en las acciones formativas del ayuntamiento.*

3.2.3. *Valorar la formación en igualdad como requisito para la promoción profesional.*

- **Responsables**

✓ RRHH y Comisión de Igualdad, Responsable de formación, Responsable de Igualdad.

4. Área de retribución.

- **Objetivos**

- ✓ Integrar el principio de igualdad retributiva.
- ✓ Eliminar, en lo posible, del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- ✓ Revisar los criterios y garantizar un salario equitativo para toda la plantilla.

- **Medidas**

4.1. Medidas para garantizar la no discriminación por razón género en las políticas retributivas.

Acciones

4.1.1 Realizar un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, especialmente de complementos, con el fin de detectar posibles diferencias debidas a desigualdades producidas por razón de género (Informe de diagnóstico).

4.1.2. Analizar los sesgos de género en la retribución de categorías profesionales feminizadas y masculinizadas.

4.1.3. Hacer pública la retribución de los diferentes puestos de trabajo. Establecer criterios para gratificaciones, complementos y flexibilidad horaria.

- **Responsables**

- ✓ RRHH. Comisión de Igualdad. ADL.

5. Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

● **Objetivos**

- ✓ Favorecer la armonización de la vida laboral con la personal y la familiar.
- ✓ Reducir absentismo y estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar.
- ✓ Fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres promoviendo que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres.

● **Medidas**

5.1. Medidas para conocer las necesidades en esta área de la plantilla.

Acciones

5.1.1. Realizar un diagnóstico específico para la identificación de las distintas situaciones (familiares a cargo, tipo de familias...) y necesidades de trabajadores/as del ayuntamiento en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (atendiendo a las particularidades de cada caso y también a las demandas comunes) para conseguir el equilibrio entre los distintos espacios de vida.

5.1.2. Realizar periódicamente un análisis estadístico desagregado por sexo de los tipos de medidas de conciliación y permisos solicitados y disfrutados.

● **Responsables**

- ✓ Comisión de Igualdad. ADL.RRHH.

5.2. Medidas para fomentar la corresponsabilidad.

Acciones

5.2.1. *Realizar campañas a favor de la corresponsabilidad, especialmente en el caso de hombres con personas dependientes a su cargo.*

5.2.2. Establecer horarios laborales flexibles y adaptados a las necesidades personales.

- **Responsables**

- ✓ Comisión de Igualdad. ADL.

6. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

• **Objetivos**

- ✓ Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.
- ✓ Asegurar que todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de están protegidas frente al acoso sexual por razón de género y conocen las medidas que la empresa habilita para prevenir y eliminar estas situaciones.

• **Medidas**

6.1 Medidas para prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual en el trabajo.

Acciones

6.1.1. *Elaboración y aplicación del «Protocolos de Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de género» en el ayuntamiento (adjuntamos Manual).*

6.1.2. *Impartir formación especializada a los equipos con responsabilidad en el seguimiento y actuación de los casos de acoso.*

6.1.3. *Impartir formación especializada a las personas responsables de las áreas.*

6.1.4. *Impartir formación especializada a las personas responsables de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.*

6.1.5. *Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla para la normalización y visualización del colectivo LGTB.*

6.1.6. *Identificar situaciones de riesgo y establecer medidas de prevención.*

6.2. Medidas para garantizar la difusión y accesibilidad al Protocolo de Acoso.

Acciones

6.2.1. *Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.*

6.2.2. *Garantizar la accesibilidad del protocolo para toda la plantilla mediante:*

**Su información en el «Manual de Acogida».*

**Publicación en la Intranet.*

**Inclusión del Protocolo en el Plan de Igualdad en el momento de su aprobación. Ver información básica para realizar uno en [Anexo 2](#)*

● Responsables

✓ ADL, Comisión Igualdad, prevención de riesgos laborales.

7. Área de sensibilización en igualdad, salud y comunicación.

• Objetivos

- ✓ Integrar el principio de igualdad en todas las áreas del consistorio.
- ✓ Transmitir y hacer partícipe a la plantilla del compromiso político en la consecución de la igualdad.
- ✓ Sensibilizar al conjunto de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- ✓ Capacitar a los equipos para incorporar la igualdad de oportunidades en su labor.
- ✓ Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en el ayuntamiento y la eliminación de los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) del mismo.
- ✓ Procurar el bienestar de las personas trabajadoras y mantener su salud con perspectiva de género.
- ✓ Favorecer el conocimiento del Plan de Igualdad.

• Medidas

7.1. Medidas para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones

7.1.1. Incorporación explícita de la igualdad de oportunidades como uno de los valores centrales (manual de acogida, página web, etc.).

7.1.2. Revisión de las plantillas de documentos internos.

7.1.3. Revisión de los manuales para incorporar entre los procedimientos la igualdad entre mujeres y hombres.

7.1.4. Elaborar todas las estadísticas desagregadas por sexo.

7.1.5. Solicitar que la empresa que realiza revisiones médicas lo haga con

perspectiva de género (añadir por ej. revisión ginecológica).

7.1.6. Elaborar un cartel con los síntomas del infarto diferenciados por sexo.

7.2. Medidas para evitar las manifestaciones sexistas en la imagen interna y externa del Ayuntamiento.

Acciones

7.2.1. Elaboración de una «Guía de recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista» inspirada en el manual que ofrece Consellería. Anexo 3.

7.2.2. Difusión entre el personal de la «Guía de recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista» para evitar el empleo de un lenguaje sexista.

7.2.3. Revisión para evitar imágenes estereotipadas en cartelería del ayuntamiento.

- **Responsables**

- ✓ Gabinete de alcaldía (comunicación). Comisión de Igualdad. ADL. Prevención de riesgos laborales.

5.5. Seguimiento, indicadores y evaluación del Plan

1. Área de recursos humanos, selección y contratación de personal

| Acción | Indicador |
|--------|---|
| 1.1.1 | Número de vacantes redactadas con lenguaje inclusivo / número de vacantes ofertadas. |
| 1.1.2 | Número de personas seleccionadoras formadas / número de personas participantes en procesos de selección e incorporación. |
| | |
| 1.2.1 | Procedimiento revisado de forma que resulte con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación. |
| 1.2.2 | Presentación de los resultados de selección en la reunión de la Comisión de igualdad semestralmente. |

2. Área de promoción profesional

| Acción | Indicador |
|--------|--|
| 2.1.1 | Procedimiento revisado. |
| 2.1.2 | Número de personas promocionadas según sexo / total de personas promocionadas. |
| | Presentación de los resultados de Promoción Interna en la reunión de la Comisión de Igualdad semestralmente. |
| 2.1.3 | Protocolo elaborado e implantado. |
| | |
| 2.2.1 | Base de datos elaborada. |
| 2.2.2 | Número de personas incluidas según sexo en el listado |
| | Participación de mujeres > 40 % del total de mujeres en plantilla. |
| 2.2.3 | Número de personas por sexo con el cambio de puesto o categoría / total de promociones. |

3. Área de formación

| Acción | Indicador |
|--------|---|
| 3.1.1 | Número de cuestionarios cumplimentados / número total de integrantes plantilla. Informe elaborado. |
| | |
| 3.2.1 | Número de personas por sexo a las que llega la documentación/total plantilla. |
| 3.2.2 | Número de cursos sobre Igualdad impartidos. |
| | Número de mujeres y hombres asistentes / total de plantilla. |
| | |
| 3.3.3 | Número de horas de formación continua planificadas en horario laboral /número total de horas de formación continua planificada. |

4. Área de retribuciones

| Acción | Indicador |
|--------|---|
| 4.1.1 | Elaboración de informe estadístico sobre la retribución media anual de las mujeres y hombres desglosado por cada uno de los componentes salariales, categorías y tipo de jornada. |
| 4.1.2 | Elaboración de informe que analice el impacto de las retribuciones en las categorías profesionales feminizadas y masculinizadas en el total de la media. |

5. Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

| Acción | Indicador |
|--------|---|
| 5.1.1 | Elaboración de estudio de situación de la plantilla con respecto a cargas o responsabilidades familiares. |
| | Número de necesidades detectadas en materia de conciliación tras la realización de estudio. |
| 5.1.2 | Número de permisos por tipología y sexo / número total de permisos disfrutados. |
| | Número de medidas de conciliación utilizadas por sexo / número total de medidas disfrutadas. |

6. Área de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

| Acción | Indicador |
|--------|--|
| 6.1.1 | Elaboración e Implantación del Protocolo de Acoso. |
| 6.1.2 | Número de personas formadas / número de personas integrantes equipo. |
| 6.1.3 | Número de personas formadas / número de personas integrantes mandos intermedios. |
| 6.1.4 | Número de personas formadas / Número personas integrantes. |
| 6.1.5 | Campaña realizada. |
| | |
| 6.2.1 | Número de campañas realizadas. |
| | Número de personas asistentes / total plantilla. |
| | Inclusión en Manual de Acogida. |
| | Publicación en intranet. |
| | Entrega de Protocolo a personas de la RLT / total miembros RLT. |
| | Inclusión como anexo en Plan de Igualdad. |

7. Sensibilización y formación en materia de Igualdad, salud y comunicación.

| Acción | Indicador |
|--------|---|
| 7.1.1 | Presencia de referencia explícita a la Igualdad de oportunidades en la documentación estratégica de la empresa. |
| 7.1.2 | Incorporación de la referencia a la Igualdad de oportunidades en Documento de RSC. |
| 7.1.3 | Manuales revisados. |
| 7.1.4 | Estadísticas con desagregación de sexo / total de estadísticas realizadas. |
| | |
| 7.2.1 | «Guía de recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista» elaborada. |
| 7.2.2 | Número de personas informadas / número de personas integrantes de la plantilla. |
| | Número de acciones de difusión realizadas. |
| 7.2.3 | Ausencia de imágenes y/o cartelería con contenido relativo a los estereotipos de género. |

5.6. Cuadro resumen acciones, indicadores, responsables de ejecución y presupuesto

| |
|--|
| M: Medidas A: Acciones o Actividades para conseguir los objetivos. |
| 1. Área de recursos humanos, selección y contratación de personal. |
| M 1.1. Garantizar que no haya discriminación de género en los procesos de selección e incorporación de trabajadoras y trabajadores. |
| A.1.1.1. Diseñar los procesos de selección de personal desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que directa o indirectamente puedan excluir a personas de uno u otro sexo. |
| Responsable ejecución: RRHH, Comisión de Igualdad, AEDL |
| Propuesta calendarización: tercer trimestre 2021 Presupuesto: 0 € |
| M.1.2 Mejorar los procedimientos en las pruebas de selección. |
| A.1.2.1. Adecuación del procedimiento de selección en las oposiciones y bolsas de trabajo según L.O. 3/2007 A.1.2.2. Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección, desde una perspectiva de género. A.1.2.3. Revisar baremos y puntuaciones para que no resulten excluyentes de inicio. |
| Responsable ejecución: RRHH, Comisión de Igualdad, AEDL |
| Propuesta calendarización: Tercer trimestre 2021 Presupuesto: 0 € |
| 2. Área de promoción profesional |
| M.2.1. Potenciar acciones positivas y medidas que articulen mecanismos de promoción que aseguren la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. |
| A.2.1.1. Revisión y adecuación del Procedimiento de Promoción Interna para adaptarlo a un lenguaje no sexista y a criterios objetivos. A.2.1.2. Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género. A.2.1.3. Explicitar los requisitos de promoción sin sesgos de género. |
| Responsable ejecución: RRHH. Responsable de formación. Comisión de Igualdad. AEDL |
| Propuesta calendarización: Cuarto trimestre 2021 Presupuesto: 0 € |
| M.2.2. Medidas para mejorar la participación de mujeres en los procesos de promoción y desarrollo de carrera. |
| A.2.2.1. Asegurar y fomentar la participación de mujeres en las acciones formativas vinculadas a la promoción profesional. A.2.2.2. Establecer la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate. A.2.2.3. Hacer pública la relación de puestos de trabajo, con sus funciones, tareas y remuneración. |
| Responsable ejecución: RRHH. Responsable de formación. Comisión de Igualdad. AEDL |
| Propuesta calendarización: Cuarto trimestre 2021 Presupuesto: 0 € |

| |
|---|
| 3. Área de formación |
| M.3.1. Medidas para garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación continua. |
| <p>A.3.1.1 Realizar un estudio de las necesidades profesionales y personales para incorporarlas en la planificación y organización de la formación continua.</p> <p>A.3.1.2. Organizar los horarios y la asistencia a la formación de manera que pueda facilitar la participación de mujeres y hombres.</p> |
| Responsable ejecución: RRHH y Comisión de Igualdad, Responsable de formación, Responsable de Igualdad. |
| Propuesta calendarización: durante todo el año 2022 y 2023. Presupuesto: 0 € |
| M.3.2. Medidas para formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad. |
| <p>A.3.2.1. Elaborar documentación con información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación y distribuir a la plantilla.</p> <p>A.3.2.2. Incorporar un Curso de Igualdad de Oportunidades, Conciliación y Corresponsabilidad en las acciones formativas del ayuntamiento</p> <p>A.3.2.3. Valorar la formación en igualdad como requisito para la promoción profesional.</p> |
| Responsable ejecución: RRHH y Comisión de Igualdad, Responsable de formación, Responsable de Igualdad. |
| Propuesta calendarización: durante todo el año 2022 y 2023. Presupuesto: 0 € |
| |
| 4. Área de retribución. |
| M.4.1. Medidas para garantizar la no discriminación por razón género en las políticas retributivas |
| <p>A.4.1.1 Realizar un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, especialmente de complementos, con el fin de detectar posibles diferencias debidas a desigualdades producidas por razón de género (Informe de diagnóstico).</p> <p>A.4.1.2. Analizar los sesgos de género en la retribución de categorías profesionales feminizadas y masculinizadas.</p> <p>A.4.1.3. Hacer pública la retribución de los diferentes puestos de trabajo. Establecer criterios para gratificaciones, complementos y flexibilidad horaria.</p> |
| Responsable ejecución: RRHH. Comisión de Igualdad. ADL. |
| Propuesta calendarización: Durante 2022 y 2023 Presupuesto: 0 € |
| |

| |
|---|
| 5. Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal |
| M.5.1. Medidas para conocer las necesidades en esta área de la plantilla. |
| <p>5.1.1. Realizar un diagnóstico específico para la identificación de las distintas situaciones y necesidades de trabajadores/as del ayuntamiento en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>5.1.2. Realizar periódicamente un análisis estadístico desagregado por sexo de los tipos de medidas de conciliación y permisos solicitados y disfrutados.</p> |
| Responsable ejecución: Comisión de igualdad. ADL. RRHH |
| Propuesta calendarización: durante todo el año 2022, 2023 y 2024 Presupuesto: 0 € |
| M.5.2. Medidas para fomentar la corresponsabilidad |
| <p>5.2.1. Realizar campañas a favor de la corresponsabilidad, especialmente en el caso de hombres con personas dependientes a su cargo.</p> <p>5.2.2. Establecer horarios laborales flexibles y adaptados a las necesidades personales.</p> |
| Responsable ejecución: Comisión de igualdad. ADL. RRHH |
| Propuesta calendarización: durante todo el año 2022, 2023 y 2024 Presupuesto: 0 € |
| |
| 6. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. |
| M.6.1. Medidas para prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual en el trabajo. |
| <p>6.1.1. Elaboración y aplicación del «Protocolos de Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de género» en el ayuntamiento (adjuntamos Manual).</p> <p>6.1.2. Impartir formación especializada a los equipos con responsabilidad en el seguimiento y actuación de los casos de acoso.</p> <p>6.1.3. Impartir formación especializada a las personas responsables de las áreas.</p> <p>6.1.4. Impartir formación especializada a las personas responsables de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.</p> <p>6.1.5. Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla para la normalización y visualización del colectivo LGTB.</p> <p>6.1.6. Identificar situaciones de riesgo y establecer medidas de prevención.</p> |
| Responsable ejecución: ADL, Comisión Igualdad, prevención de riesgos laborales |
| Propuesta calendarización: durante todo 2022, 2023 y 2024 Presupuesto: 500 € aprox |
| M.6.2. Medidas para garantizar la difusión y accesibilidad al Protocolo de Acoso. |
| <p>6.2.1. Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia</p> <p>6.2.2. Garantizar la accesibilidad del protocolo para toda la plantilla mediante</p> |
| Responsable ejecución: ADL, Comisión Igualdad, prevención de riesgos laborales |
| Propuesta calendarización: cada año Presupuesto: 500 € aprox |
| |

| |
|---|
| 7. Área de sensibilización en igualdad, salud y comunicación |
| M.7.1. Medidas para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres |
| <p>7.1.1. Incorporación explícita de la igualdad de oportunidades como uno de los valores centrales (manual de acogida, página web, etc)</p> <p>7.1.2. Revisión de las plantillas de documentos internos.</p> <p>7.1.3. Revisión de los manuales para incorporar entre los procedimientos la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>7.1.4. Elaborar todas las estadísticas desagregadas por sexo.</p> <p>7.1.5. Solicitar que la empresa que realiza revisiones médicas lo haga con perspectiva de género (añadir por ej. revisión ginecológica).</p> <p>7.1.6. Elaborar un cartel con los síntomas del infarto diferenciados por sexo.</p> |
| Responsable ejecución: Comisión de Igualdad ADL. Prevención de riesgos laborales. |
| Propuesta calendarización: durante 2022, 2023 y 2024 Presupuesto: 500 € aprox +presupuesto empresa de revisiones médicas |
| M.7.2. Medidas para evitar las manifestaciones sexistas en la imagen interna y externa del Ayuntamiento. |
| <p>7.2.1. Elaboración de una «Guía de recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista».</p> <p>7.2.2. Difusión entre el personal de la «Guía de recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista».</p> <p>7.2.3. Revisión para evitar imágenes estereotipadas en cartelería del ayuntamiento.</p> |
| Responsable ejecución: Gabinete de alcaldía (comunicación). Comisión de Igualdad ADL |
| Propuesta calendarización: Primer trimestre 2022 Presupuesto: 200 € aprox |

6. DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

- Abril Stoffels, Ruth (Coord.) (2010). *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*. Universitat Cardenal Herrera. Generalitat Valenciana.
- Conselleria de Bienestar social, Generalitat Valenciana. *Protocolo de Actuación para la integración de las mujeres víctimas de violencia de género*.
- Consellería de Hacienda y Modelo Económico (2018). *Informe Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat, PRESUPUESTOS 2018*.
- Escámez Sánchez, Juan; García López, Rafaela; Pérez Pérez, Cruz; Morales Mantilla, Sandra M.; Vázquez Verdura, Victoria (2008). *Educación en igualdad de género. Cien propuestas de acción*. Fundación de la Comunidad Valenciana frente a la Discriminación y los Malos Tratos Tolerancia Cero.
- EUDEL-Asociación de Municipios Vascos y EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. (2008). *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*.
- Federación Española de Municipios y Provincias (2008). *Guía Práctica: La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre*.
- Federación Española de Municipios y Provincias (2009). *Guía para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad en los Gobiernos Locales de Municipios de menos de 10.000 Habitantes*. Ministerio de Igualdad.
https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/guia_municipios_pequenos_2009.pdf
- Generalitat Valenciana (2010). *Manual de elaboración de planes municipales de igualdad de oportunidades*. Vicepresidencia i Consellería d'igualtat i polítiques inclusives
<http://www.inclusio.gva.es/documents/610706/164698770/MANUAL+DE+ELABORACI%C3%93N+DE+PLANES+MUNICIPALES+DE+IGUALDAD+DE+OPORTUNIDADES/5e898d53-0bf3-41dc-b6a9-78a3108baa3d>
- Instituto Nacional de Estadística (2020).
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594
- Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Pego.
- III Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Castellón.
- ONU MUJERES, INMUJERES (2015). *Experiencias internacionales en la*

elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género.
<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/international-experiences-in-elaborating-public-budgets-with-a-gender-perspective>

- ONU MUJERES, INMUJERES (2015). Referentes conceptuales de los presupuestos con perspectiva de género.
<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/conceptual-references-budgets-with-a-gender-perspective>
- Sau, Victoria (1981). *Diccionario ideológico feminista*. Editorial Icaria.

Normativa consultada

- CEDAW Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Constitución Española de 1978.
- Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana de 1982.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 9/2003, de 2 de Abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia hacia las mujeres.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat Valenciana, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

7. EQUIPO ELABORADOR DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades ha sido realizado por el grupo de investigación de **Género, Salud y Trabajo** (GeST, <http://gest.uji.es>) de la Universitat Jaume I de Castellón, coordinado por la Dra. Eva Cifre, en colaboración con consultoras externas de reconocido prestigio.

En el seno de esta colaboración, trabajamos por la igualdad y la prevención de la violencia de forma transversal tanto en organizaciones públicas como privadas, haciendo diagnósticos de igualdad en poblaciones y empresas, formación en igualdad, planes e informes de impacto de género. En pocas palabras, aplicando la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Entre los proyectos más novedosos e interesantes se encuentran las Escuelas Municipales de Igualdad que se basan en la formación transversal en igualdad para la ciudadanía estamos en Vila-real, Burriana, Moncofa, Nules, Segorbe, La Vall D'uxó y próximamente Betxí, Altura y Mancomunidad de la Plana Baixa.

En concreto, las personas responsables de la redacción del presente PIO son:

Eva Cifre Gallego es profesora titular de Psicología Social en la Universitat Jaume I (UJI) de Castellón. Máster en Prevención de Riesgos Laborales y Máster en Estudios de Género (lo que le da la homologación a Agente de Igualdad). Doctora en Psicología del Trabajo. Coordinadora del grupo de investigación GeST, directora del programa de doctorado interuniversitario de estudios interdisciplinarios de género en la UJI, directora de las dos ediciones de los cursos de Formación Continua titulados “Programa de Empoderamiento y Liderazgo para Mujeres” (subvencionado por el Ministerio de Igualdad), y responsable de la asignatura “Intervención en Igualdad de Oportunidades” del Máster Oficial de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.

Ha participado en 22 proyectos de investigación competitivos (en 5 de ellos como investigadora principal), autora de más de 50 artículos publicados en

revistas científicas, 3 libros y 19 capítulos de libro, editora de 5 libros, más de 110 presentaciones a congresos y 2 patentes de herramientas de evaluación de riesgos psicosociales. Presidenta y organizadora de 2 congresos de Salud, Emociones y Género en la UJI (2014 y 2016). Miembro de la junta directiva de la red GENET (estudios de género), y patrona de la Fundación Isonomía. [linkedin.com/in/eva-cifre-gallego](https://www.linkedin.com/in/eva-cifre-gallego)

Ana M. Moltó Molina. Agente de Igualdad y Consultora en Agencia de Igualdad Minerva. Licenciada en Filosofía por la Universidad de Valencia, Máster en Estudios de Género (lo que le da la homologación a Agente de Igualdad) y Doctoranda del programa de Estudios Interdisciplinarios de Género de la Universidad Jaume I. Investigadora en el grupo de investigación GeST. Directora, gestora y fundadora de las Escuelas Municipales de Igualdad en diferentes municipios de la provincia de Castelló. También trabajó como técnica de la administración pública en el Hospital Comarcal de Vinaros. Técnica de Laboral. Presidenta de la Asociación de mujeres Liceu de Dones de Castelló desde 2017. [linkedin.com/in/ana-maria-molto-molina](https://www.linkedin.com/in/ana-maria-molto-molina).

8. ANEXOS

Anexo 1. Entrevistas estructuradas on-line

Anexo 2. Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo

Anexo 3. Igualdad, lenguaje y administración: propuesta para un uso no sexista del lenguaje

ANEXO 1: ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS ONLINE

PLAN DE IGUALDAD INTERNO. CUESTIONES A RESPONDER POR LA PLANTILLA MUNICIPAL AYUNTAMIENTO

De acuerdo con los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con las directrices que en materia laboral dicta el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tu Ayuntamiento está elaborando el I Plan de Igualdad Interno para las personas trabajadoras del consistorio, y nos gustaría contar con tu colaboración respondiendo al siguiente cuestionario. Por lo cual, te damos las gracias de antemano.

***Obligatorio**

PROTECCIÓN DE DATOS

El grupo de investigación GeST (Género, Salud y Trabajo) de la Universitat Jaume I llevará a cabo el tratamiento de sus datos personales de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679. La finalidad del tratamiento de los datos son de consultoría para la elaboración del Plan de Igualdad de su ayuntamiento, así como con el fin de investigación científica (de manera totalmente confidencial).

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad, y a la limitación o la oposición al tratamiento dirigiéndose a la Secretaría General de la UJI intermediando el Registro Electrónico (https://ujiapps.uji.es/reg/rest/publicacion/solicitud_generica).

Puede consultar la información adicional de la protección de datos en la web

<https://www.uji.es/organs/ouag/sg/docs/politiques/gen/TractamentsDades/TractamentsInvestigacio/?urlRedirect=https://www.uji.es/organs/ouag/sg/docs/politiques/gen/TractamentsDades/TractamentsInvestigacio/&url=/organs/ouag/sg/docs/politiques/gen/TractamentsDades/TractamentsInvestigacio/>

En cualquier momento, puede retirarse de la investigación sin perjuicio, comunicándose con la Dra. Eva Cifre: gest@uji.es

1. He sido informada/o y consiento el tratamiento de mis datos de forma confidencial por parte del grupo GeST-UJI con fines de investigación, contribuyendo así al avance de la ciencia. *

Marca solo un óvalo.

Consiento

No consiento

2. Municipio (ayuntamiento de) en el que trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Albocàsser
- Castillo de Villamalefa
- Cervera del Maestre
- Sant Jordi

3. ¿Cuántos años llevas trabajando en el ayuntamiento?

4. Sexo

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo

5. ¿Consideras que existe un compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con los procesos de implementación de políticas de igualdad de los y las responsables de determinadas áreas, departamentos y servicios del Ayuntamiento? ¿Crees que tu municipio tiene estrategias transversales para la aplicación de las políticas de igualdad? Explica tu respuesta

6. ¿Hay participación de forma equitativa del personal masculino y del femenino del ayuntamiento en las cuestiones que se plantean en el mismo?

Marca solo un óvalo.

No

Sí

7. Explica tu respuesta

8. ¿Existen estrategias que ayuden a cumplir horarios laborales que facilitan la conciliación laboral y familiar? (por ejemplo: flexibilidad de horarios, reducción de jornadas, elección periodos vacacionales...)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

9. En caso afirmativo, señala cuales

10. ¿Existen campañas informativas y de promoción del uso de los mecanismos legales de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares, dirigidas al personal del Ayuntamiento?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

11. En caso afirmativo, señala cuales

12. ¿El Ayuntamiento ha creado procedimientos/protocolo específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el moral, en la entidad? ? O ¿Dispone el ayuntamiento de protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?

Marca solo un óvalo.

Si

No

No sabe/ No contesta

13. En caso afirmativo, señala cuales son esos procedimientos

14. ¿Conoces la existencia de campañas informativas al respecto, divulgativas, de sensibilización, etc.?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

15. ¿Se exige a las empresas contratistas y subcontratistas la incorporación, como criterio de obligado cumplimiento para la adjudicación de contratos, el que las empresas dispongan de un Plan de Igualdad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

16. Las personas que intervienen en los procesos de selección del personal ¿tienen formación en igualdad de oportunidades?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/ No contesta

17. ¿Existe algún puesto de trabajo/ocupación en la que sólo haya contratados hombres?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/No contesta

18. En caso afirmativo, ¿cuál o cuales?
-

19. ¿Existe algún puesto de trabajo/ocupación en la que sólo haya contratadas mujeres?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/No contesta

20. En caso afirmativo, ¿cuál o cuales?

21. ¿Hay algún criterio para las "bonificaciones" o adjudicación de horas extras?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

22. Si has respondido afirmativamente ¿es público? ¿Favorece de manera igualitaria a hombres y mujeres? Explica la respuesta

23. ¿Se desarrollan actos culturales y de ocio, cuyo objetivo es, principalmente, la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la antidiscriminación, la visibilización de las mujeres, etc.?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

24. En caso afirmativo, pon algún ejemplo

25. ¿Se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa del ayuntamiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/ no contesta

26. ¿Dispone el Ayuntamiento de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes? (por ejemplo, una guía de buen uso)

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/no contesta

27. En caso afirmativo, pon algún ejemplo

28. ¿Puedes tener dificultades para disponer de datos desagregados por sexos cuando los solicitas?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/no contesta

29. ¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de igualdad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/no contesta

30. En caso afirmativo, ¿has asistido?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

31. ¿Mujeres y hombres tienen igual facilidad de acceso a la formación interna y/o externa?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/ no contesta

32. En caso negativo, explica por qué (puedes poner algún ejemplo)

33. Opina sobre lo que mejorarías en el Municipio y/o Ayuntamiento para incrementar la igualdad o erradicar cualquier tipo de discriminación por cuestión de género.

34. ¿Por qué crees que no se está haciendo?

35. Gracias por tu colaboración. Si quieres añadir algo aquí tienes este espacio:

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

PLAN DE IGUALDAD INTERNO. CUESTIONES A RESPONDER POR EL PERSONAL POLÍTICO MUNICIPAL

De acuerdo con los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con las directrices que en materia laboral dicta el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tu Ayuntamiento está elaborando el I Plan de Igualdad Interno para las personas trabajadoras del consistorio y nos gustaría contar con tu colaboración respondiendo al siguiente cuestionario. Por lo cual, te damos las gracias de antemano.

***Obligatorio**

PROTECCIÓN DE DATOS

El grupo de investigación GeST (Género, Salud y Trabajo) de la Universitat Jaume I llevará a cabo el tratamiento de sus datos personales de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679. La finalidad del tratamiento de los datos son de consultoría para la elaboración del Plan de Igualdad de su ayuntamiento, así como con el fin de investigación científica (de manera totalmente confidencial).

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad, y a la limitación o la oposición al tratamiento dirigiéndose a la Secretaría General de la UJI intermediando el Registro Electrónico (https://ujiapps.uji.es/reg/rest/publicacion/solicitud_generica).

Puede consultar la información adicional de la protección de datos en la web

<https://www.uji.es/organs/ouag/sg/docs/politiques/gen/TractamentsDades/TractamentsInvestigacio?urlRedirect=https://www.uji.es/organs/ouag/sg/docs/politiques/gen/TractamentsDades/TractamentsInvestigacio/&url=/organs/ouag/sg/docs/politiques/gen/TractamentsDades/TractamentsInvestigacio/>

En cualquier momento, puede retirarse de la investigación sin perjuicio, comunicándose con la Dra. Eva Cifre: gest@uji.es

1. He sido informada/o y consiento el tratamiento de mis datos de forma confidencial por parte del grupo GeST-UJI con fines de investigación, contribuyendo así al avance de la ciencia. *

Marca solo un óvalo.

Consiento

No consiento

2. Municipio en el que desarrollo mi actividad política: *

Marca solo un óvalo.

- Albocàsser
- Castillo de Villamalefa
- Cervera del Maestre
- Sant Jordi

3. ¿Cuántos años llevas en la política municipal?

4. Sexo

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no contestar

5. Dinos el partido al que representas

6. ¿Estas en el gobierno o en la oposición?

Marca solo un óvalo.

- gobierno
- oposición

7. ¿Crees que en tu municipio se aplican las políticas de igualdad?

Marca solo un óvalo.

si

No

8. Si has respondido afirmativamente ¿Puedes decir alguna?

9. ¿Existen estrategias que ayuden y facilite la conciliación laboral y familiar? (por ejemplo: flexibilidad de horarios, reducción de jornadas, elección periodos vacacionales...)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

No sabe/ No contesta

10. En caso afirmativo, señala cuales

11. ¿El Ayuntamiento ha creado procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? (por ej. Dispone el ayuntamiento de protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo)

Marca solo un óvalo.

si

No

No sabe/ No contesta

12. En caso afirmativo, señala cuales

13. ¿Se exige a las empresas contratistas y subcontratistas la incorporación, como criterio de obligado cumplimiento para la adjudicación de contratos, el que las empresas dispongan de un Plan de Igualdad?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

No sabe/ No contesta

14. Las personas que intervienen en los procesos de selección del personal ¿tienen formación en igualdad de oportunidades?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

No sabe/ No contesta

15. ¿Qué opinas de las políticas de igualdad? (p.e., son una moda, son fundamentales, no son necesarias,...) Expresa lo que consideres

16. ¿Qué opinas de la situación actual de igualdad entre mujeres y hombres en general?

17. ¿Se desarrollan actos culturales y de ocio, cuyo objetivo es, principalmente, la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la antidiscriminación, la visibilización de las mujeres, etc.?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/no contesta

18. En caso afirmativo, pon algún ejemplo

19. ¿Dispone el Ayuntamiento de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/no contesta

20. ¿Puedes tener dificultades para disponer de datos desagregados por sexos cuando los solicitas?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/no contesta

21. ¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de igualdad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe/no contesta

22. En caso afirmativo, ¿has asistido?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

23. ¿Crees que existen pequeñas discriminaciones, apenas perceptibles, en algunas de las acciones en las que participa realizan en el ayuntamiento? (p.e., los documentos del ayuntamiento en lenguaje no inclusivo, fiestas tradicionales que diferencian entre lo que se espera de las chicas y de los chicos, etc.).

Marca solo un óvalo.

- si
- No

24. En caso negativo, describe por qué. En caso afirmativo, describe por qué y pon algún ejemplo

25. ¿Cuándo proyectas una acción a realizar en el municipio piensas en el impacto que tendrá diferenciando entre hombres y mujeres?.

Marca solo un óvalo.

si

No

26. Explica tu respuesta

27. ¿Crees que los hombres y las mujeres tienen diferentes capacidades? (por ejemplo los hombres ejercen mejor las funciones de dirección y las mujeres son mejores en las relaciones sociales)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

28. Explica tu respuesta

29. ¿Consideras que los padres tienen derecho a cuidar de sus hijos e hijas igual que las madres y así hay que promocionarlo en el municipio?.

Marca solo un óvalo.

si

No

30. Explica tu respuesta

31. ¿Crees que en la gestión municipal es mejor mantener y conservar valores tradicionales?. Las novedades cuestan pero ya llegan por sí solas

Marca solo un óvalo.

si

No

32. Explica tu respuesta

33. ¿Consideras que si algo es bueno para ti, también lo será para la ciudadanía?

Marca solo un óvalo.

si

No

34. ¿Crees que hay algunos problemas que sólo se solucionan dando un golpe en la mesa?

Marca solo un óvalo.

si

No

35. Explica tu respuesta

36. ¿Crees que las fiestas patronales ensalzan los valores femeninos y son un regalo para las chicas?

Marca solo un óvalo.

si

No

37. Explica tu respuesta

38. ¿En tu opinión, las tradiciones ancestrales forman parte de nuestra cultura y son positivas para el avance social?

Marca solo un óvalo.

si

No

39. Explica tu respuesta

40. ¿Consideras posible y positivo que en vuestro municipio se establezca algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de todos los partidos, dónde se reconozca la igualdad como principio estratégico y fundamental, gobierne quien gobierne.?

Marca solo un óvalo.

si

No

41. Explica tu respuesta

42. Opina sobre lo que mejorarías en el Municipio y/o Ayuntamiento para incrementar la igualdad o erradicar cualquier tipo de discriminación por cuestión de género.

43. Gracias por tu colaboración. Si quieres añadir algo aquí tienes este espacio:

**ANEXO 2: MANUAL DE REFERENCIA PARA LA
ELABORACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE
ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL
TRABAJO**



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo

Aspectos básicos

Documento elaborado por:
Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva
Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Junio 2015
NIPO: 685-15-023-X



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



A. ¿Por qué un Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo?

- 1. La violencia sexista en el ámbito laboral**
- 2. Objetivos del Manual**
- 3. Marco legislativo**

B. Aclarando conceptos: Los acosos sexistas. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

- 1. ¿Qué es acoso sexual?**
- 2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?**
- 3. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?**
- 4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral o mobbing?**
- 5. ¿Hay tipologías de acosos sexistas?**
 - a. Tipologías de acoso sexual**
 - b. Tipología de acoso por razón de sexo**
 - c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad**
 - d. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista**
- 6. Mitos y realidades sobre el acoso sexual**
- 7. ¿Cuáles son las obligaciones de las empresas en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? ¿Está sancionado?**
- 8. Además de las legales, ¿qué consecuencias puede tener para la empresa la inacción ante el acoso sexual y por razón de sexo?**

C. Recomendaciones para la puesta en marcha de medidas en la empresa

- 1. Guía para las Empresas:**
 - a. Medidas Preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:**
 - I. Compromiso de la dirección de la empresa**
 - II. Elaboración de campañas de sensibilización e información**
 - III. Realización de acciones formativas**

- b. El sistema de prevención del acoso en la Prevención de Riesgos Laborales*
- c. Cómo elaborar un procedimiento frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*
 - I. Preparando el procedimiento para dar cauce a las reclamaciones y denuncias*
 - II. Tipos de procedimiento*
 - 1. Procedimiento Informal*
 - 2. Procedimiento formal*
 - III. Principios que deben informar, tanto el procedimiento informal, como el formal*
 - IV. Contenidos mínimos de la denuncia de acoso.*
 - V. ¿Es necesario nombrar un instructor o instructora?*
 - VI. ¿Qué medidas cautelares se pueden tomar?*
 - VII. ¿Qué otras cuestiones se deben tener en cuenta en el procedimiento de tramitación de las denuncias por acoso sexual o acoso por razón de género?*
- D. Guía breve para la persona que se siente acosada*
 - 1. ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?*
 - a. Solicitar información*
 - b. Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la empresa*
 - c. Presentar una denuncia*
 - 2. ¿Dónde puedo recibir información o asistencia?*
- E. El tratamiento de los casos de acoso a mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad*
- F. El tratamiento en la empresa de los casos de mujeres víctimas de violencia de género, en el ámbito laboral*
 - 1. ¿Cómo se define la violencia de género?*
 - 2. Si una trabajadora sufre violencia ¿Cómo afecta en su trabajo?*
 - 3. ¿Cómo acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género?*
 - 4. ¿Cómo pueden actuar las empresas?*
 - 5. ¿Cómo pueden las trabajadoras acreditar la situación de violencia de género, para acceder a estos derechos?*
 - 6. ¿Dónde puedo encontrar la guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género?*
- G. Marco Normativo y bibliografía*



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ANEXOS

Anexo I: Modelo de declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa/entidad

Anexo II: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Anexo III: Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

Anexo IV: Recomendaciones para las empresas. Evaluando la situación de mi empresa respecto a la prevención y tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Anexo V: Recomendaciones para las empresas. Evaluando la situación de mi empresa respecto a la protección de las situaciones de embarazo y maternidad

Anexo VI: Ejemplos de prácticas de protección y prevención de acoso a las mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad

Anexo VII: Repertorio de derechos en situación de maternidad o paternidad

Anexo VIII: Repertorio de derechos y obligaciones de las empresas en relación con las mujeres víctimas de violencia de género

Anexo IX: Recursos de ámbito estatal



SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



A. ¿Por qué un Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo?

1. La violencia sexista en el ámbito laboral

En nuestro país se han producido en las últimas décadas importantes avances en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente destacable la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y el incremento de su presencia en las esferas política, civil, económica, social y cultural.

A pesar de los evidentes y constatables progresos que han tenido lugar en materia de igualdad entre ambos sexos, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo, tal y como revelan los hechos de un mayor índice de inestabilidad en el empleo y en la tasa de temporalidad, reducida representación en puestos directivos y de responsabilidad, menor retribución frente a los hombres al desempeñar trabajos similares, etc.

Por otro lado, la violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público, y más concretamente al ámbito laboral, generando, precisamente por las diversas facetas que contribuyen a su situación de desventaja, las condiciones propicias para que se desarrolle el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo.

De ahí que cada vez sea mayor la conciencia y la sensibilización de trabajadores, trabajadoras, empresas, instituciones, agentes sociales y ciudadanía en su conjunto respecto a la prevención y erradicación de este tipo de conductas en el trabajo y al logro de unas condiciones laborales que respeten y garanticen la dignidad de las personas.

2. Objetivos del Manual

Dentro de las actuaciones que realiza el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se ofrece asesoramiento y apoyo para facilitar a las empresas la obligación de implantación de medidas en esta materia. Por ello, este manual trata de ser una hoja de ruta que guíe y les facilite la elaboración de un procedimiento/protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y dotarles de una herramienta que les ayude a la implantación de las medidas preventivas necesarias para erradicar estas conductas del ámbito laboral.

Los propósitos que inspiran esta guía sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la empresa son diversos y mutuamente relacionados y coadyuvantes entre sí. Su objetivo fundamental es sensibilizar sobre su realidad, sus causas, sus efectos, su prevención y su adecuado tratamiento, sirviendo además de guía práctica y de referente a las empresas y entidades en diversos aspectos relacionados con la elaboración, implantación y difusión de su propio protocolo de actuación en esta materia, tales como la definición de los comportamientos en los que se manifiesta, los procedimientos para encauzar los casos que pudieran producirse, el régimen sancionador y las consecuencias legales de este tipo de comportamientos, las repercusiones sobre las personas y sobre las propias organizaciones, las responsabilidades y obligaciones de la entidad en esta materia, la normativa de aplicación, etc. Por último, ofrece información sobre otros servicios y recursos que están a disposición de las empresas, así como una serie de documentos y modelos para contribuir a la puesta en marcha de los mecanismos internos adecuados para prevenir y afrontar este tipo de conductas.

Este Manual está concebido para su aplicación general, de tal forma que las pequeñas y medianas empresas podrán adaptar algunas de las recomendaciones concretas que se recogen, en función de sus recursos, estructura y necesidades específicas.

3. Marco legislativo

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone 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. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las distintas organizaciones en el ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de las empresas, para ello se expresará el compromiso de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de la plantilla y del conjunto de la plantilla.

En el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se establece la obligación negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.



B. Aclarando conceptos: Los acosos sexistas. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

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.

(Art. 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Ambas modalidades de acoso se consideraran discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

1. ¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es 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.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)



2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?

Acoso por razón de sexo es 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.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

3. ¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras **la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

Herramienta de Apoyo Nº 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter

emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

5. ¿Hay tipologías de acosos sexistas?

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

a. Tipologías de acoso sexual:

CONDUCTAS VERBALES

- ⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ⇒ Comentarios sexuales obscenos.
- ⇒ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ⇒ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ⇒ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ⇒ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ⇒ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- ⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- ⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ⇒ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos documentos.

b. Tipología de acoso por razón de sexo

- ⇒ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ⇒ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ⇒ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ⇒ Utilización de humor sexista.
- ⇒ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ⇒ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ⇒ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ⇒ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ⇒ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ⇒ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- ⇒ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ⇒ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ⇒ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- ⇒ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos documentos.

d. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

6. Mitos y realidades sobre el acoso sexual

En nuestra sociedad, aún hoy en día, existen muchos mitos en relación con el acoso sexual en el trabajo que se asientan en la pervivencia de estereotipos de género en relación con la socialización de las mujeres y en la transmisión de valores culturales inspirados en su dependencia, docilidad y obediencia, de tal forma que su capacidad de reacción ante estas conductas y la empatía social hacia su condición de víctima queden anuladas, bien porque el silencio o el “no llamar la atención” por parte de la persona agredida sea interpretado como aceptación, bien porque el

agresor intente eludir su responsabilidad y culpabilidad ante sí mismo y ante los demás, amparándose en que este tipo de comportamientos no revisten gravedad y no atentan contra la dignidad de las personas.

Así pues, es necesario contrastar esos falsos mitos en relación con el acoso sexual con su verdadera realidad.

Mito 1: El acoso sexual es poco frecuente.

Realidad 1: A lo largo de su vida, del 40% al 60% de las mujeres trabajadoras lo han sufrido.

Mito 2: Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.

Realidad 2: En la mayoría de los casos el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.

Mito 3: Si el acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual.

Realidad 3: En tanto en cuanto estos comportamientos, involuntaria o deliberadamente, van en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como acoso sexual.

Mito 4: Muchas mujeres inventan e informan de supuestos casos de acoso sexual para vengarse de sus jefes o de otras personas con las que están resentidas.

Realidad 4: Los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.

Mito 5: Generalmente las mujeres que sufren acoso sexual es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.

Realidad 5: Los estudios han demostrado que las víctimas de acoso sexual varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos. Este argumento no es más que una excusa que los acosadores utilizan para justificarse a sí mismos.

Mito 6: Si ignoras el acoso, desaparecerá.

Realidad 6: Por lo general los acosadores no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismos. Que la víctima ignore estos comportamientos puede ser interpretado por el acosador como conformidad o estímulo.

Mito 7: Todas las víctimas de acoso sexual son mujeres.

Realidad 7: Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual.

Mito 8: El acoso sexual sólo tiene lugar entre personas de distinto sexo.

Realidad 8: El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.

7. ¿Cuáles son las obligaciones de las empresas en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? ¿Está sancionado?

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y el resto del [ordenamiento jurídico](#).

Existe una amplia y variada normativa que, desde diversas ópticas o enfoques (laboral, sancionador, penal, disciplinario, etc...), regula las obligaciones de la empresa en lo relativo a la protección de sus trabajadoras y trabajadores frente a estos comportamientos, sus responsabilidades, así como las sanciones o penas que son de aplicación a sus autores.

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

(Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

(Art. 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán incumplimientos contractuales el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

(Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

Los empleados públicos tienen derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, considerándose una falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo, así como el acoso sexual y por razón de sexo.

(Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público)

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualesquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.

El artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevalidándose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en

función de la gravedad de las conductas, suelen contemplar sanciones disciplinarias como las siguientes

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

8. Además de las legales, ¿qué consecuencias puede tener para la empresa la inacción ante el acoso sexual y por razón de sexo?

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

C. *Recomendaciones para la puesta en marcha de medidas en la empresa*

Aclarando ideas...

Todas las empresas, con independencia del número de personas que integren su plantilla tienen la obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al **acoso sexual y por razón de sexo**.

La no adopción por las empresas de estas medidas supone, por tanto, una infracción del ordenamiento jurídico.

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La adopción de códigos éticos, protocolos de actuación, medidas de atención y ayuda a las víctimas, medidas de prevención y disuasorias frente a todo tipo de acosos en el ámbito laboral, son instrumentos que facilitan y garantizan la implantación de una cultura empresarial libre de violencia en la organización. El problema detectado es que muchas veces los instrumentos acordados presentan fuertes carencias en esta materia. En unas ocasiones no incorporan de manera visible e independiente el tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o no distinguen entre los diferentes tipos de acoso; en otras, se puede tratar de documentos generales dedicados a la prevención de riesgos laborales, o de procedimientos que tratan del acoso laboral o el acoso moral y en ellos con frecuencia se incluye en acoso sexual pero no el acoso por razón de sexo. Otras veces, únicamente se recoge en el ámbito del régimen disciplinario de las empresas.

Recomendaciones

Aunque exista una regulación convencional específica aplicable a la empresa (convenio colectivo) dirigida al tratamiento y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es muy recomendable que la empresa adopte una política activa frente a la violencia de género en su propia organización adaptada a sus especificidades y a su entorno. Con ello se mejorará la eficacia y aplicabilidad de la regulación y aumentará la sensibilización de las personas de su organización y de clientes y proveedores.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Las claves para esta intervención son

- Las actuaciones deberán ser negociadas y acordadas con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.
- Beneficia incorporar la política, los procedimientos de actuación y las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo al plan de igualdad de la empresa.
- Con independencia de que la política de la empresa frente al acoso sexual y por razón de sexo se incluya o no en otro documento más amplio, es necesario que incorpore al menos:

- compromiso de la organización con la erradicación de la violencia sexista, (se incluye modelo de declaración)
- garantía y tutela de los derechos de las personas afectadas, (se incluye modelo de procedimiento y folleto de recursos para las víctimas)
- medidas de prevención (se incluyen modelos y ejemplos de medidas)

- Existe un deber de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir en la prevención y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo. La RLT debe ser protagonista activa de esta política de la empresa.
- Implicar a todas las personas de la organización, principalmente las responsables de la gestión de los recursos humanos, la comisión de Igualdad y las personas responsables de prevención, seguridad y salud en el trabajo. Solo a través de esta implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.
- Incluir procedimientos estandarizados para trabajadoras víctimas de violencia de género (se incluye modelo ficha).
- Incorporar actuaciones para evitar un trato desfavorable relacionado con el embarazo y la maternidad/paternidad (se incluye modelo).
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa que garanticen el conocimiento de todo el personal.
- Establecer un comité o persona responsable en la organización, un sistema de seguimiento de actuaciones y un procedimiento de revisión y evaluación del mismo.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



1. Guía para las Empresas

a. Medidas Preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Es fundamental la planificación de la prevención de discriminación en el entorno laboral por parte de las organizaciones para la erradicación de los acosos sexistas, teniendo en cuenta las características de la organización a la que se dirige.

I. Primer paso:

Declaración de principios o Compromiso de la dirección de la empresa.

La dirección de la empresa puede elaborar una declaración de principios negociada con la representación legal de la plantilla, con carácter público y ampliamente difundida, en la que se establezca que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, indicando que no se permitirá el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, ni la discriminación por embarazo o maternidad. Estableciendo la obligación a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla de la empresa de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.

Es importante dar difusión en la página web y en cualquier otro medio (tabloneros de anuncios, correos electrónicos, etc.) el compromiso de la dirección, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.

II. Segundo paso:

Elaboración de campañas de sensibilización e información

La empresa, para sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, puede realizar campañas de sensibilización a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno.

[Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad - Igualdad en la Empresa - 10 GESTOS EN TU EMPRESA](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



III. Tercer paso:

Realización de acciones formativas

Es muy recomendable que la empresa impulse la formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigido a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas. Las empresas pueden realizar este tipo de acciones periódicamente ampliando el número de personas trabajadoras a las que se dirige.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/formacion/home.htm>

b. El sistema de prevención del acoso en la Prevención de Riesgos Laborales

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Y dentro de la prevención de los riesgos laborales se debe realizar una prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La inobservancia de las obligaciones preventivas, aunque no haya habido conductas de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, puede constituir una infracción del orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales.

El sujeto responsable de las infracciones es el empresario en la relación laboral y lo será tanto por acción como por omisión.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención de riesgos previsto al artículo 15 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, de acuerdo, entre otros, a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Dar las debidas instrucciones al personal de la organización.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su artículo 48 la obligación a todas empresas, con independencia de su tamaño, de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Algunas de las medidas preventivas que el empresario puede realizar, cuentan con una previsión general en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Entre ellas:

- La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales.
- Las acciones formativas para directivos, mandos y personas trabajadoras sobre el trato con las personas en su trabajo.
- La vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de los trabajadores.
- Las declaraciones, principios y códigos de conductas indicadas por la dirección de la empresa.

Con la adopción de medidas preventivas se empieza a crear un ambiente de trabajo libre de acosos sexistas, que desarrolla un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.

c. Cómo elaborar un procedimiento frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

I. Preparando el procedimiento para dar cauce a las reclamaciones y denuncias

Pasos a seguir...

La empresa realizará una definición clara y concreta de lo que se entiende por acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo en línea con lo señalado anteriormente, seguida de algunos ejemplos concretos de las formas que pueden adoptar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.

La empresa tendrá en cuenta que el ordenamiento establece la obligación de negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género mediante la sensibilización del personal frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Las empresas **deberán promover** condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

(Art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Antes de elaborar el documento que sirva de base para los procedimientos a seguir la empresa se planteará las siguientes cuestiones:

Primer paso: ¿En los acuerdos o convenios colectivos existen cláusulas o articulados en referencia al tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

En el caso que en el ámbito sectorial exista un protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, la empresa deberá aplicarlo e incluirlo dentro de su plan de igualdad, si lo tuviera. Siempre para los acuerdos de ámbito sectorial es recomendable que las medidas se adecuen a las características específicas de la empresa.

Segundo paso: ¿Existe un Plan de Igualdad en la empresa que deba incluir el protocolo o manual de referencia frente al acoso sexual y por razón de sexo?

La empresa puede tener un Plan de Igualdad vigente, y se recomienda incluir en él, el conjunto de medidas que se tomen para la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Ventajas de incluir las medidas de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el PLAN DE IGUALDAD de la empresa:

- Permite el seguimiento y evaluación del procedimiento por la Comisión de Igualdad que se constituya.
- Se produce una mayor difusión a las personas de la plantilla.
- Su negociación con el personal y la representación legal de la plantilla permite conseguir una mejor erradicación de los acosos sexistas en el ámbito laboral.

Vigencia del procedimiento o medidas:

El procedimiento tendrá una vigencia indefinida (la obligación y el deber de tener establecido el procedimiento es para siempre) Ello no obsta para que pueda ser revisado, mejorado, analizado....

Tercer paso: ¿Qué elementos tiene que contener el procedimiento para dar cauce a las reclamaciones o denuncias?:

1. ¿Quién puede denunciar el acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que **la persona afectada o terceras personas** que conozcan la situación, denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.

2. ¿Quién se encarga de hacer el seguimiento y evaluación, establecer los indicadores atender las reclamaciones o denuncias?

A la hora de elaborar el procedimiento nos tenemos que plantear la posibilidad de crear un grupo o comisión para la tramitación de las denuncias o realizarlo a través de la Comisión de Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Departamento de Recursos Humanos, la Dirección de las empresas...

La creación de un grupo o comisión aporta como ventaja que implica a todo el personal de la organización y a la Representación Legal de la plantilla.

II. Tipos de procedimiento:

1. Procedimiento informal

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la comisión o grupo creado para la tramitación de las denuncias tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

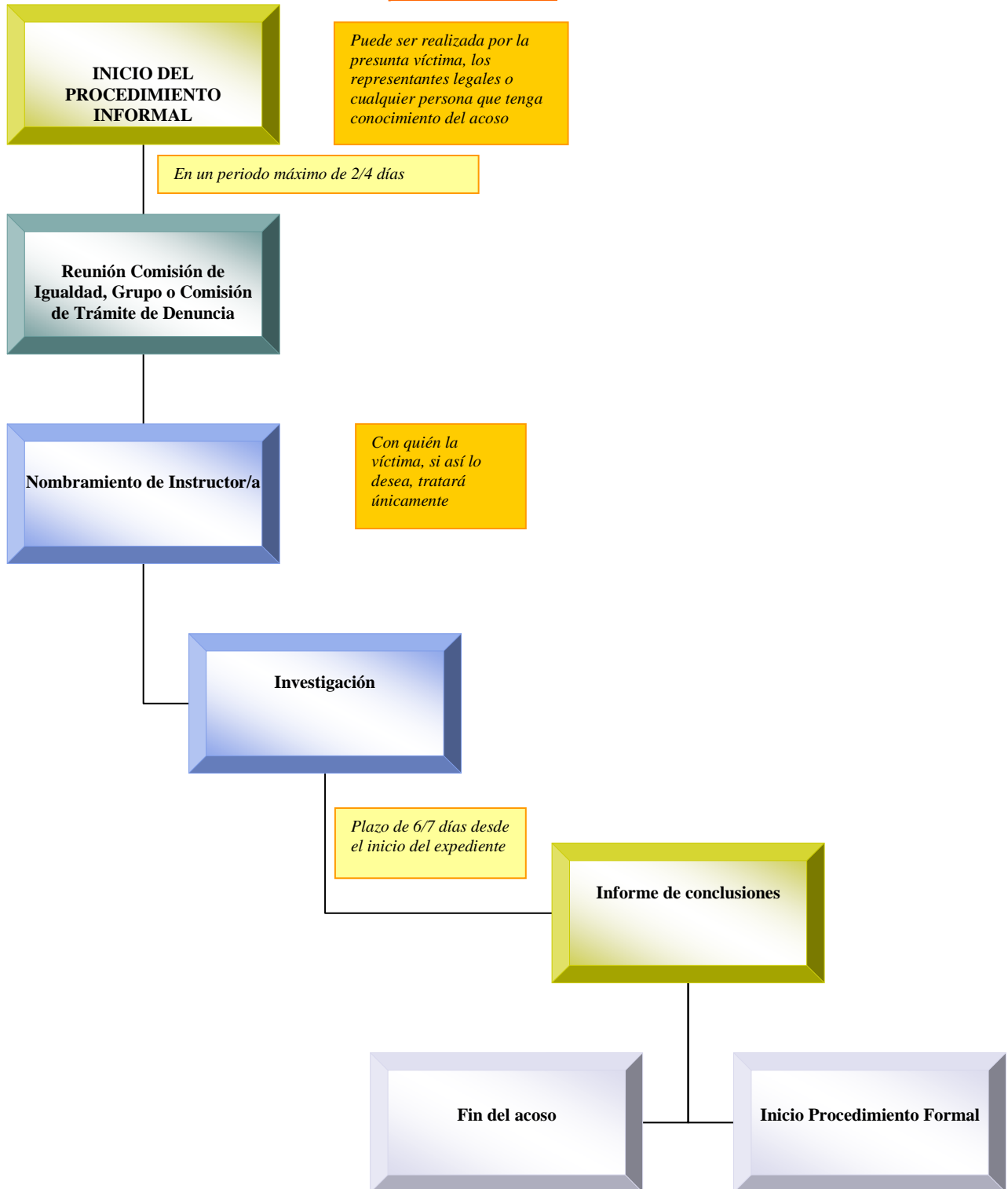
La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días a la Jefatura de Personal quién convocará una reunión de grupo o comisión para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días.

Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

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.

Procedimiento informal para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



2. Procedimiento formal

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales (dirigirse directamente al acosador o a través de un compañero o asesor confidencial) hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de **una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal** que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata al grupo o comisión, no más de 2 o 4 días naturales.

Se activa una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

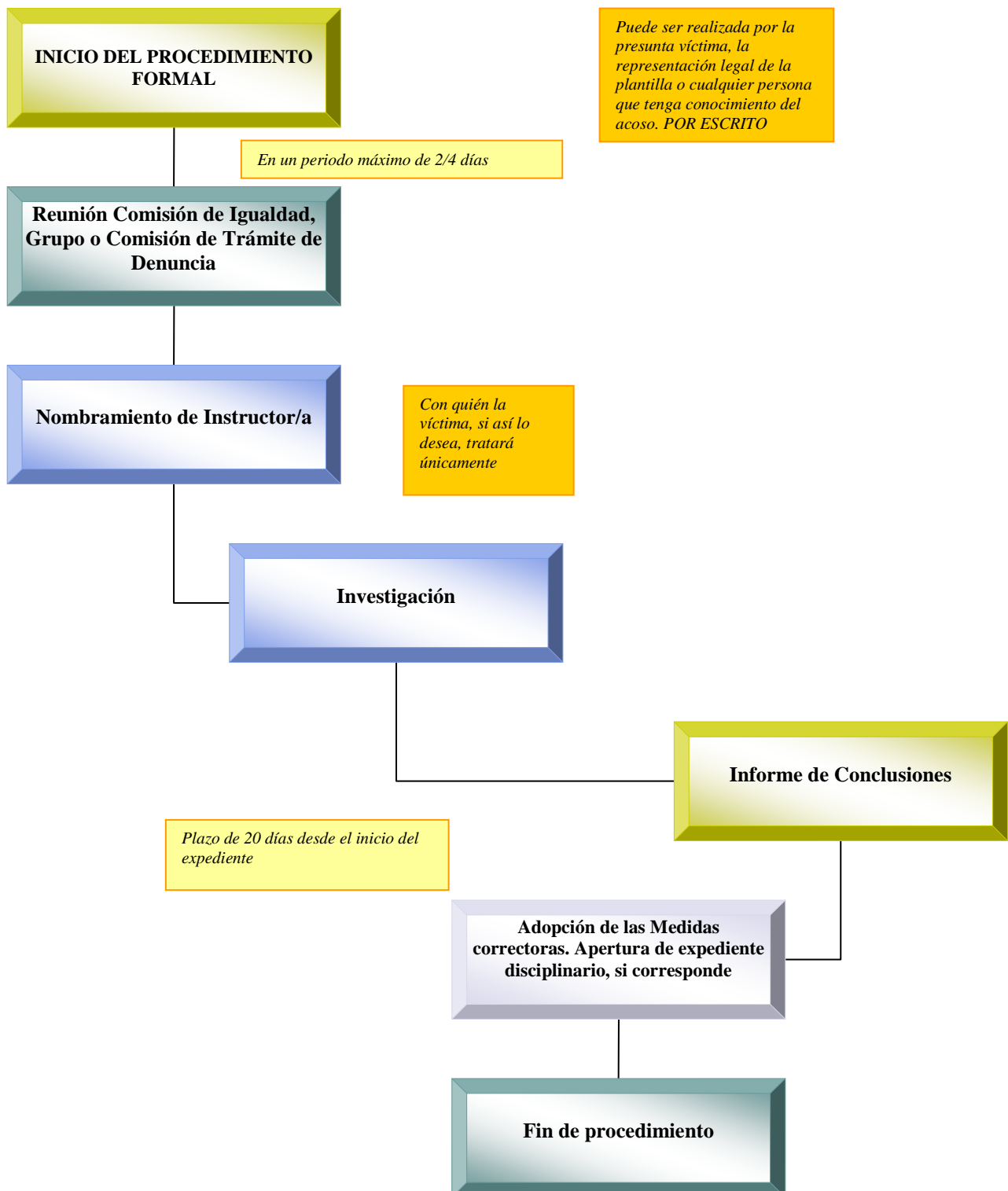
En cualquier caso, debe dejarse claro quienes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones y que habrá personas responsables de ambos sexos con esta responsabilidad. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 20 días naturales.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conozcan por su comparencia en la misma.

Procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



III. Principios que deben informar, tanto el procedimiento informal, como el formal

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados

Además es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

IV. Contenidos mínimos de la denuncia de acoso:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.



SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

V. ¿Es necesario nombrar un instructor o instructora?

Es conveniente nombrar una instructora o instructor que tenga la formación necesaria e idónea. Para garantizar la imparcialidad del procedimiento las personas que realicen las investigaciones no deberán tener relación alguna con la persona denunciante y denunciada, siendo recomendable recurrir, cuando ello sea posible, a personas ajenas al centro de trabajo o incluso a profesionales externos. Si existe una Comisión de Igualdad en la empresa está puede asumir el papel de comisión para la tramitación de denuncias.

Previo acuerdo con la representación legal de la plantilla se elegirán a las personas que formen parte del grupo o comisión, quienes serán las encargadas de asesorar y asistir a las personas trabajadoras objeto de acoso, así como, de ayudar a dichas personas y a la empresa a resolver los problemas e incidentes que se planteen por la vía informal o extraoficial. Estas personas deben recibir la formación y los medios adecuados para realizar las funciones encomendadas y garantizarles la protección adecuada frente a las represalias de las que pudieran ser objeto en el ejercicio de sus funciones.

VI. ¿Qué medidas cautelares se pueden tomar?

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.

Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

VII. ¿Qué otras cuestiones se deben tener en cuenta en el procedimiento de tramitación de las denuncias por acoso sexual o acoso por razón de género?

Se asegurará que las personas que planteen una denuncia en materia de acoso no serán objeto de represalias, intimidación o persecución, al igual que los testigos por sus declaraciones.

La dirección de la empresa llevará cabo una actividad de seguimiento y registro de las denuncias e investigaciones, asegurando la confidencialidad de los expedientes. De esta forma se lograría una mayor eficacia del propio procedimiento de intervención y otorgaría más confianza a sus posibles usuarios al poder constatar éstos el compromiso de la empresa por adoptar una solución real y efectiva en un plazo breve de tiempo.

En todo caso, habrá que garantizar a la víctima del acoso el derecho a optar entre continuar o no en su puesto de trabajo.

En el supuesto de que no se constatare la realidad de la denuncia, las empresas deberían establecer procedimientos para la rehabilitación del presunto acosador.

Independientemente del procedimiento que se siga, la persona denunciante podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela o al finalizar cualquiera de los dos procedimientos.

La reiteración de los comportamientos de acoso y el rechazo expreso de la víctima al mismo **no son requeridos por nuestra legislación** para la apreciación de que una conducta sea constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Cada vez con más frecuencia los tribunales de justicia reconocen que el acoso sexual y por razón de sexo, dada su intrínseca naturaleza discriminatoria, no necesitan de la reiteración de la conducta, pues las mujeres discriminadas no tienen por qué soportar que un comportamiento sexista y abusivo se prolongue en el tiempo o se haga sistemático, ni tampoco se consienta una gradación de la entidad de los mismos. También se va abriendo paso en la interpretación jurisprudencial que no es un requisito que configure estas conductas la obligación de la víctima de expresar en modo inequívoco que el comportamiento de que se trate es indeseado y/o que le produce daños. Por lo tanto es recomendable que estos “falsos requisitos adicionales” para catalogar un determinado comportamiento como acoso sexual o acoso por razón de sexo no se reproduzcan en los protocolos de las empresas.

http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder_Judicial/En_Portada/Acoso_sexual_y_acoso_por_razon_desexo_actuacion_de_las_administraciones_publicas_y_las_empresas

D. *Guía breve para la persona que se siente acosada*

Esta guía se facilita para que las empresas realicen la máxima difusión a todo el personal que trabajan en ellas.

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/otros/Folleto_acoso_sexual.pdf.

1. *¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?*

a. **Solicitar información:**

- i. A mi empresa sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ii. A la representación de las trabajadoras y trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- iii. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

b. **Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la empresa,** conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo que exista en mi empresa.

c. **Presentar una denuncia,** que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

2. *¿Dónde puedo recibir información o asistencia?*

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

C/ Condesa de Venadito nº 34.28027 Madrid

- Teléfono de información gratuito: 900 191 010
- Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152

Horario: 9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.

- [Consulta online.](#)
- [Servicios de información y asesoramiento de las Comunidades Autónomas.](#)

E. *El tratamiento de los casos de acoso a mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad*

Entre los supuestos de acoso por razón de sexo se encuentran las conductas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo indica en el artículo 8 *que se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*

El embarazo y la maternidad de las mujeres trabajadoras es en muchas ocasiones motivo de discriminación. Durante estos períodos existe una mayor vulnerabilidad de las trabajadoras para ser víctima de acoso por razón de sexo, a saber, en el momento de acceder al mismo, respecto a la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y en lo referente al despido.

Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o de sus hijas o hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para el periodo de lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que las trabajadoras y los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad.

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-es/index.htm>

“La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo”

(Oficina Internacional del Trabajo, 1996, La maternidad en el trabajo, examen de la legislación nacional, resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo, pág. 42)

En cuanto al acceso al empleo, es de destacar la especial dificultad que encuentran las mujeres en la franja de edad fértil para ser contratadas, frente a otras personas de distinta franja de edad y a los hombres de esa misma edad.

Asimismo en cuanto a la prevención de situaciones de discriminación en el lugar de trabajo, se trata de evitar las conductas que conllevarían que cuando una mujer plantea una baja por maternidad o una reducción de jornada, esto sea motivo para dificultar la renovación o la firma de un contrato de trabajo, entre otras.

También las empresas contribuirán a hacer efectiva una maternidad segura y saludable en el trabajo, mediante medidas de prevención para evitar situaciones de discriminación por motivo de embarazo, maternidad o paternidad.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011_11_23_DIR_MATER.pdf

Cada vez son más las empresas que se esfuerzan por realizar su trabajo de forma ética y responsable. Son conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales para el desarrollo social y el medio ambiente. Por esta razón incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como clave estratégica de su organización y se preocupan de que forme parte de su identidad corporativa.

F. El tratamiento en la empresa de los casos de mujeres víctimas de violencia de género, en el ámbito laboral

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia y ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social, los avances que social y jurídicamente se han producido han sacado a la violencia de género del ámbito privado y la han puesto en la primera línea de los derechos humanos.

En los últimos años se ha producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género que han incidido en distintos ámbitos, estableciéndose medidas de protección en el ámbito social para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato, así como medidas de apoyo económico para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo. En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran violencia.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la

violencia de género, establece medidas para la protección integral. La ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas.

Se establecen, asimismo, medidas de protección en el ámbito social, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato.

En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran formas de violencia de las que combate esta Ley, modificando los preceptos correspondientes de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Se regulan, igualmente, medidas de apoyo económico, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo.

Para garantizar a las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos unas ayudas sociales en aquellos supuestos en que se estime que la víctima debido a su edad, falta de preparación general especializada y circunstancias sociales no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad, se prevé su incorporación al programa de acción específico creado al efecto para su inserción profesional.

1. ¿Cómo se define la violencia de género?

«Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada».

(Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993)

Aquella que “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, y “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”.

(Artículo 1.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Es cada día más evidente, que nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislado o continuado, etc.

2. Si una trabajadora sufre violencia ¿Cómo afecta en su trabajo?

Según el “Protocolo Común de actuación sanitaria contra la violencia de género” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en su edición más actualizada del 2012, la violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, tiene siempre repercusiones en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, que persisten incluso después de que la situación haya terminado. Dentro estas consecuencias sociales, englobamos el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo...

3. ¿Cómo acreditar la condición de trabajadora víctima de violencia de género?

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

(Artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

4. ¿Cómo pueden actuar las empresas?

⇒ Estableciendo los mecanismos, adaptados a cada centro de trabajo, para que la trabajadora víctima de violencia pueda ejercer sus derechos laborales, de forma urgente e inmediata.

- ⇒ Elaboración de un protocolo en el que se recojan los derechos laborales y de Seguridad Social reconocidos por la legislación a las víctimas de violencia de género así como un listado con los diferentes recursos existentes en el municipio, provincia o CCAA para víctimas de violencia de género y su forma de contacto.
- ⇒ Estableciendo medidas que promuevan un clima laboral proclive a la comprensión y apoyo a la trabajadora afectada cuando ésta tenga que compatibilizar la actividad laboral con determinadas exigencias derivadas de su situación personal.
- ⇒ Elaborando y difundiendo mecanismos o medidas a través de campañas informativas y/o formativas.
- ⇒ Realización y promoción de acciones para la sensibilización y prevención.
- ⇒ Elaboración de códigos de buenas prácticas y realización de campañas informativas y de sensibilización en esta materia.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS:

- Identificar la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.
- Realización de actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género dirigidas fundamentalmente al personal directivo, mandos intermedios, representantes sindicales y técnicos de prevención de riesgos laborales.
- Elaboración y difusión de materiales (manuales, carteles, dípticos, etc.), realización de campañas específicas para concienciar y sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género.
- Incluir en el manual de acogida de la empresa información sobre las medidas de prevención y actuación ante los casos de violencia de género.
- Establecer convenios de colaboración con organismos y entidades dedicadas a la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género para facilitar su inserción socio-laboral a través de contrataciones con la propia empresa o con sus proveedores o clientes.
- Sufragar los gastos de desplazamiento y mudanza en los casos de movilidad



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



5. ¿Cómo pueden las trabajadoras acreditar la situación de violencia de género, para acceder a estos derechos?

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección a la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

6. ¿Dónde puedo encontrar la guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género?

En el enlace

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Recursos/GuiaDerechos/home.htm>

La Ley Orgánica 1/2004 en su Título II reconoce a todas las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, con independencia de cualquier condición o circunstancia personal, el derecho a recibir información, asesoramiento, atención de emergencia, de apoyo, de acogida y recuperación integral a través de los servicios, organismos u oficinas de las Administraciones Públicas.



G. MARCO NORMATIVO

AMBITO INTERNACIONAL

- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

AMBITO EUROPEO

- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM(2007) 686 final <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ES:PDF>
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992]. Código de conductas para prevenir el acoso sexual. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1992:049:0001:0008:ES:PDF>
- Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627\(05\):ES:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627(05):ES:HTML)

ÁMBITO NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 93.4 y art. 95.2. b.).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 7, 8, 48 y 62).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8).



- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i)
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14).
- Ley 36/2001, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 175 a 182).
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).
- Artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Constitución española (Arts. 9.2, y10.1, Art. 14, Art. 15, Art. 18.1, 35.1).
- Nota técnica INSHT.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf

ARTÍCULOS - MANUALES

- Las Medidas disuasorias frente al acoso sexual y por razón de sexo. Ana Rubio, Juana María Gil (editoras). Madrid: Dykinson, 2012. 145 p. 10-35446
- RUBIO, Ana; GIL, Juana María. Dignidad e igualdad en derechos: el acoso en el trabajo. Madrid: Dykinson, 2012. 219 p. 10-35451
- El Delito de Acoso Sexual. Aspectos Penales. Cruz Sánchez de Lara y Enrique Chicano Jávega. Civitas – Thomson Reuters. 2010.
- Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Carmen Sánchez Triguerso y Antonio V. Sempere Navarro. Thomson Aranzadi. 2008.
- El principio de igualdad en la negociación colectiva. Capítulo Noveno ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA (José Fernando Lousada Arochena).
- La igualdad y la no discriminación en las relaciones laborales. Informes y Estudios Relaciones Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.
- El acoso sexual en el trabajo, análisis de su regulación pena y extra penal. Adriana Bernet Soto, Junio 2006. Noticias Jurídicas
<http://noticias.juridicas.com/articulos/55-Derecho%20Penal/200606-3159141510641511.html>
- Monográfico sobre Acoso publicado por el Ministerio de Igualdad.
http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/168337/monografico_acoso_sexual1.pdf
- Compilation of case law on the equality of treatment between women and men in the European Union.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/case-law-Compilation_en.pdf



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



HERRAMIENTAS

- Campaña prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas (Navarra).

http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Violencia+de+genero/Formacion+y+sensibilizacion/sensibilizacion/Campana+acoso.htm?NRMODE=Published

EJEMPLOS PROTOCOLOS:

Hay infinidad de ejemplos de publicados por organizaciones sindicales y empresas, algunos de ellos publicados en el BOE.

- Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevenición

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5811B2E4-A627-4F31-BCD3-12AE157230CB/197337/CONOCERELACOSOParte1.pdf>

- Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: aplicación práctica.

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5811B2E4-A627-4F31-BCD3-12AE157230CB/197338/ACOSOAPLICACIONParte2.pdf>

- Protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral.

<http://www.ugtcyl.es/portal/wp-content/uploads/2011/11/protocolo-de-actuacion-ante-la-violencia-de-genero-en-el-ambito-laboral.pdf>

NOTICIAS

- El acoso sexual se recogerá por primera vez en el nuevo código penal militar. Julio 2013.

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/telediario/acoso-sexual-se-recogera-primer-vez-nuevo-codigo-penal-militar/1907833/>

http://politica.elpais.com/politica/2013/06/30/actualidad/1372616316_492455.html

- La UAM ha renovado su protocolo en casos de conflicto y denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de género.

- <http://www.ibercampus.es/la-uam-crea-un-curso-para-prevenir-el-conflicto-y-el-14690.htm>

UE

- Francia

<http://www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/>

- Finlandia

http://files.findlaw.com/pdf/employment/employment.findlaw.com_employment-discrimination_sexual-harassment-at-work.pdf

ANEXOS

ANEXO I

Modelo de declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la dirección de la empresa/entidad

(NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo: [*]

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en a de de (PRESIDENTE/A de NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD)
(REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS)

[*] En función de los medios disponibles y de su capacidad efectiva para implantar las medidas propuestas, cada empresa/entidad debería seleccionar aquellas que, en su situación concreta, son pertinentes y resultan factibles.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ANEXO II

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Don/Doña _____, habiendo sido designado por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ANEXO III

Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

| SOLICITANTE | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada | <input type="checkbox"/> Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar) |
| <input type="checkbox"/> Representantes de la plantilla | <input type="checkbox"/> Otros (indicar) |
| <input type="checkbox"/> Recursos Humanos | |
| TIPO DE ACOSO | |
| <input type="checkbox"/> | Sexual |
| <input type="checkbox"/> | Por razón de sexo |
| <input type="checkbox"/> | Otras discriminaciones (especificar) |
| DATOS DE LA PERSONA AFECTADA | |
| Nombre y apellidos | <input style="width: 90%;" type="text"/> |
| NIF | <input style="width: 25%;" type="text"/> |
| SEXO | <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer |
| Puesto de trabajo | <input style="width: 90%;" type="text"/> |
| Centro de trabajo/Departamento | <input style="width: 90%;" type="text"/> |
| Vinculación laboral/Tipo de contrato | <input style="width: 90%;" type="text"/> |
| Teléfono de contacto | <input style="width: 80%;" type="text"/> |
| DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS | |
| | |



SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).

ANEXO IV

Recomendaciones para las empresas:

Evaluando la situación de mi empresa respecto a la prevención y tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Para averiguar si el clima de mi organización empresarial está exento de comportamientos de violencia sexista, contestaremos a estas preguntas:

| |
|---|
| ➤ ¿Se ha elaborado e implantado ya un plan de igualdad en mi organización? |
| ➤ ¿Conozco y aplico en mi empresa la regulación legal y convencional (mi convenio colectivo de aplicación) relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo?. ¿La conocen la dirección de la empresa y la totalidad de la plantilla? |
| ➤ ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta y específica frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en mi empresa diferente de las previsiones del convenio colectivo de aplicación? ¿O que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo? Estas medidas, ¿Han sido negociadas con la representación legal de la plantilla? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO |
| ➤ En caso afirmativo, ¿han sido evaluadas o se revisan y actualizan periódicamente? ➤ ¿Desde cuándo no se han revisado? |
| ¿Tiene implantada medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo? |
| ➤ ¿Hay alguna persona en mi empresa responsable de los procedimientos de actuación y prevención, frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo implantados? ➤ ¿Y de su seguimiento y evaluación? |
| ➤ ¿Se ha impartido en su organización formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?. En la formación en prevención de riesgos laborales ¿Se incorporan contenidos en materia de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de género y sus efectos psicosociales y en la salud |
| ➤ ¿Se ha realizado algún tipo de estudio o encuesta para detectar posibles actuaciones y/o situaciones de acoso o violencia sexista en su organización? |
| ➤ ¿Tienen prevista la dirección y el personal de su empresa el tratamiento de |



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



protección para sus trabajadoras víctimas de violencia de género?

- ¿Y sus derechos en materia laboral y de Seguridad Social?
- ¿Ha adoptado su empresa alguna política de acogida hacia sus trabajadoras embarazadas o ante la situación de maternidad/paternidad del personal?
- ¿Cuáles son sus propias conclusiones?



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ANEXO V

Recomendaciones para las empresas:

Evaluando la situación de mi empresa respecto a la protección de las situaciones de embarazo y maternidad

Para averiguar si mi organización empresarial tiene una buena protección de las situaciones de embarazo y maternidad, contestaremos a estas preguntas:

| |
|---|
| ➤ ¿Existe una política empresarial de compromiso con la protección, promoción y apoyo de la maternidad y paternidad? |
| ➤ ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta y específica para proteger las situaciones de embarazo y maternidad? |
| ➤ ¿Se ha realizado algún manual o documento con instrucciones a los mandos intermedios sobre el tratamiento de las situaciones de maternidad y paternidad? |
| ➤ ¿Hay un listado de tareas y puestos que pueden realizarse durante el período de embarazo y maternidad? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO |
| ➤ En caso afirmativo, ¿Se ha realizado con criterios objetivos y dentro de las medidas de prevención salud laboral o prevención de riesgos laborales? |
| ➤ ¿Se facilita a la plantilla la información sobre los procedimientos de solicitud de las situaciones de baja de maternidad/paternidad/adopción? |
| ➤ Las personas que se reincorporan a su trabajo desde las licencias de maternidad, paternidad, lactancia ¿han tenido algún problema en el desarrollo de su carrera profesional? |
| ➤ ¿La empresa tiene plan de igualdad que recoja medidas específicas para la protección de las situaciones de embarazo y maternidad? |
| ➤ ¿Ha adoptado su empresa alguna política de acogida hacia sus trabajadoras embarazadas o ante la situación de maternidad/paternidad del personal? |
| ➤ ¿Tiene la empresa una política de fomento de conciliación de la vida personal y familiar? |
| ➤ ¿Se ha realizado alguna acción que se dirija a erradicar el lenguaje que promueva estereotipos y actitudes de discriminación a las mujeres embarazadas? |
| ➤ ¿Cuáles son sus propias conclusiones? |

ANEXO VI

Ejemplos de prácticas de protección y prevención de acoso a las mujeres embarazadas y en situación de baja por maternidad

Con actuaciones en este sentido las empresas hacen más visibles sus acciones para crear un entorno más seguro y de acogida a la maternidad.

| Actuaciones en el lugar de trabajo | Forma de elaboración e implantación | Difusión y comunicación |
|--|---|---|
| <p>La dirección de la empresa debe mostrar su compromiso con la protección a las trabajadoras embarazadas y en situación de baja por maternidad.</p> | <p>Se puede realizar un compromiso de la dirección por escrito sobre la protección, promoción y apoyo de una maternidad saludable en el trabajo.</p> | <p>Difundir en la página web y en cualquier otro medio (tablones de anuncios, correos electrónicos, etc.) un compromiso de la dirección, dando a conocer esta política de forma activa y continuada.</p> |
| <p>Se debe intentar crear entornos seguros y saludables que faciliten el desarrollo del trabajo por parte de las mujeres embarazadas o durante el período de lactancia.</p> <p>Implementar la posibilidad de solicitar cambios temporales en sus puestos de trabajo por las mujeres embarazadas o en situaciones de riesgo durante el embarazo o la lactancia.</p> | <p>Elaboración, previa consulta con la RLT, del listado de puestos sin riesgo para la mujer embarazada o en período de lactancia.</p> <p>Facilitar a los responsables de los diferentes departamentos las tareas y puestos que se pueden realizar o no durante el embarazo y la lactancia.</p> <p>Identificar, evaluar y evitar factores de riesgo.</p> <p>Informar a todas las trabajadoras asignadas a puestos de trabajo con riesgo para la maternidad de la necesidad de poner en conocimiento de la empresa su condición lo antes posible para que se puedan poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para salvaguardar su salud y la de su descendencia. Debe ser realizado con criterios objetivos.</p> | <p>Desarrollo o utilización de material divulgativo para informar sobre maternidad y lactancia saludables en el lugar de trabajo.</p> <p>Formación de mandos intermedios sobre medidas de apoyo a las mujeres en situación de embarazo, post-parto y lactancia.</p> <p>Formación de los sanitarios del servicio de prevención para mejorar su conocimiento y habilidades en lo referente al seguimiento y consejo individual.</p> |



SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



| Actuaciones en el lugar de trabajo | Forma de elaboración e implantación | Difusión y comunicación |
|---|--|--|
| <p>Fijar una política de empresa responsable ante el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadoras y trabajadores que no discrimine ante situaciones de embarazo, baja de maternidad o paternidad.</p> | <p>Favorecer que las empleadas y empleados retomen su nivel de responsabilidad tras su permiso por maternidad o paternidad. Establecer procedimientos de evaluación de desempeño de trabajo que no discriminen por razón de permisos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia.</p> | <p>Establecer protocolos de actuaciones para la dirección y mandos intermedios en la reincorporación de las trabajadoras y trabajadores tras los permisos de baja por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y paternidad.</p> |
| <p>Establecimiento para solicitar los permisos de maternidad, paternidad o adopción.</p> | <p>Elaboración de formularios y documentos sobre los permisos de maternidad, paternidad o adopción.</p> | <p>Difusión a través de la web de la empresa, correos electrónicos, tabloneros, etc. de los permisos de maternidad, paternidad, adopción, lactancia, etc. Informar a las trabajadoras de los derechos y facilidades, puestas a su disposición por la empresa, durante el periodo de embarazo y tras la finalización del permiso de maternidad.</p> |
| <p>Erradicar el lenguaje que promueva estereotipos y actitudes de discriminación.</p> | <p>Elaboración un manual de uso de lenguaje no sexista en la empresa. Si la empresa tiene plan de igualdad incluir el uso del lenguaje no sexista como una de las áreas del mismo.</p> | <p>Difusión de las medidas o del manual de uso de lenguaje elaborado por la empresa.</p> |
| <p>La empresa debe promover una política de fomento de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar.</p> | <p>Establecer medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar. Adaptar, dentro de lo posible, los horarios de trabajo a las necesidades de las trabajadoras o a las tomas del bebé. Considerar la opción de trabajo a tiempo parcial.</p> | <p>Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la plantilla a través de folletos, página web, correos electrónicos, etc. Comunicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las personas que se incorporen a la empresa, así como la política empresarial de protección a la maternidad.</p> |



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ANEXO VII

Repertorio de derechos en situación de maternidad o paternidad.

a. Lactancia

La trabajadora o el trabajador “...para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, [...] tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”

(Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)

b. Reducción de la jornada

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”

(Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores)



c. Vacaciones

“El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden”

(Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores)

d. Excedencia por cuidado de hijas e hijos

“Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”

(Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores)

e. Permiso de maternidad. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

“En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis sobre suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

.../...

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

/



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis”

(Artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores)

“En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”

(Artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores)

La cuantía de la prestación económica derivada del permiso de maternidad, desde el primer día en que se comienza el descanso, es del **100%** de la base reguladora.

f. Permiso de maternidad

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos”

(Artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores)

g. Seguridad y salud de la mujer embarazada o lactante

La Organización Internacional del Trabajo establece las principales medidas de ámbito internacional adoptadas en razón de la maternidad de la mujer trabajadora y adopción, entre otras, **las siguientes prohibiciones:**

Las mujeres no pueden trabajar en la reducción, manipulación, etc. con cinc y plomo.

La mujer embarazada o lactante, no debe ser empleada en trabajos con benceno.

Limitación del transporte manual de carga. Prohibición durante el embarazo y las diez semanas siguientes al parto del transporte manual de carga, si a juicio del médico pueden comprometer la salud de la madre o del hijo.

Prohibición a las mujeres embarazadas o lactantes del trabajo nocturno y horas extraordinarias, así como los trabajos que impliquen levantar o empujar grandes pesos, que exijan un esfuerzo físico excesivo, un equilibrio especial, o la utilización de máquinas de trepidación. En caso de estar empleada habitualmente en un trabajo considerado peligroso –o que el médico así lo certifique-, debe ser transferida, sin reducción de salario, a otro que no sea perjudicial para su estado.

En caso de embarazo o lactancia, deberían tener el derecho a un trabajo alternativo que no implique la exposición a productos químicos peligrosos para la salud del feto o del lactante, o su utilización, siempre que tal trabajo esté disponible, y el derecho a regresar a sus ocupaciones previas en el momento adecuado.

Obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o de la hija o hijo.

Se considera infracción muy grave la inobservancia, por parte de la empresa, de la normativa específica en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia, sancionable con multa de 30.050,62 a 601.012,10 euros

g.1 Medidas de protección

Cambio de puesto de trabajo:

En el caso de que la adaptación de las condiciones de trabajo antes mencionadas no fuese posible o esta adaptación fuera insuficiente, se procederá al traslado de puesto de trabajo, siendo esta modalidad de movilidad obligatoria para el empresario.

En el caso de que ni técnicamente, ni objetivamente fuese posible el cambio de puesto de trabajo por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de **suspensión del contrato por riesgo de embarazo**, durante el período necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo consiste en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

No se considera “subsidio por riesgo durante el embarazo”

El derivado por riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado. Si los problemas durante el embarazo no tienen relación alguna con el propio puesto de trabajo y con los agentes derivados del mismo, entonces la trabajadora pasaría a estar en situación de IT(baja), por enfermedad común.

“Se incluye los supuestos de riesgos por requerimientos físicos del puesto de trabajo, como carga de pesos, realización de posturas forzadas o condiciones ambientales, como temperatura o alto nivel de ruido”

(JS Barcelona núm 25 DSI/98/03, 24-4-03).

“Aunque la trabajadora sea destinada a una categoría diferente, no por ello ha de perder el conjunto de retribuciones de su puesto de origen, entendiéndose que se refiere a todas las retribuciones que viniera percibiendo, sin excepción alguna”

(TSJ Cataluña 11-12-03, AS 1171/04).

“En aplicación de estas medida la empresa liberó a una trabajadora de efectuar guardias, no obstante, ello debió llevarse a cabo sin merma de su retribución, por lo que se estimó la reclamación de la cantidad adeudada por las mismas”

(TSJ Cataluña 20-7-00, Rec 143/00).

h. Protección frente al despido

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

“El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad ...”

“El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión...”

“El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.”

(Artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores)

Existe abundante jurisprudencia que considera discriminatoria la decisión empresarial de no prorrogar un contrato temporal a una persona embarazada y sí en cambio prorrogar los contratos del resto.

(STC 173/1994, STSJ Cataluña de 16 de octubre de 1997).

En este mismo sentido es discriminatorio hacer coincidir el fin del contrato temporal con el comienzo de la baja por maternidad.

La actual redacción del artículo 55.5 del ET ha eliminado la condición de comunicar la gestación al empleador, preservando así también el derecho a la intimidad de la mujer que no tiene por que participar su estado para salvaguardar su puesto de trabajo mientras esté en estado de gestación.

ANEXO VIII

Repertorio de derechos y obligaciones de las empresas en relación con las mujeres víctimas de violencia de género

a. Derecho a la reducción de la jornada laboral y a la reordenación del tiempo de trabajo

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

(Artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores)

b. Derecho a la movilidad geográfica, con derecho de reserva de puesto de trabajo



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”

(Artículo 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores)

c. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por un periodo no superior a 6 meses, prorrogable por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18, si la persona titular del Juzgado de Violencia así lo considera.

(Artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 48.6)

El periodo de suspensión se considera como de cotización efectiva a los reconocimientos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo. A la trabajadora se le considera en situación asimilada al alta para acceder a las indicadas prestaciones.

(Artículo 124.5 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Adicional única del Real Decreto 1335/2005)

Se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación por desempleo que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral por decisión de la trabajadora víctima de la violencia de género.

d. Derecho a la extinción del contrato de trabajo

Cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, siendo considera en situación legal de desempleo.

(Artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores)

e. Derecho a que las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computen a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores y que sean consideradas justificadas a los efectos del despido disciplinario previsto en el artículo 54.2 a del Estatuto de los Trabajadores

Se acreditarán por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

(Artículos 52.d y 54.2 a del Estatuto de los Trabajadores)

f. Derecho a la declaración de nulidad de la decisión extintiva del contrato de trabajo o del despido

En el supuesto que la trabajadora víctima de la violencia de género ejercite los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

(Artículos 53.4.b y 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores)

g. Derecho a la prestación de desempleo derivada de la suspensión o extinción de la relación laboral por decisión de la trabajadora

Se acreditará mediante comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicio sobre la condición de víctima de violencia de género.

(Artículos 124, 210 y 231 y Disposición Adicional 42 Ley General de la Seguridad Social)

ANEXO IX

a. Recursos de Ámbito Estatal



Servicios de Información Telefónica. Servicios gratuitos disponibles las 24 horas

- **016** – Servicio de información y de asesoramiento jurídico, telefónico y on line, a las mujeres víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.
- **900 116 016** - Servicio de información y de asesoramiento jurídico sobre violencia de género para personas con discapacidad auditiva y/o del habla. Acceso a través de los siguientes medios: Teléfono de texto (DTS); Teléfono móvil (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOVILE); PDA (precisa configuración previa con la aplicación TOBMOVILE). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- **900 191 010**- Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- **900 152 152** – Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Especializado en la atención a mujeres con discapacidad auditiva y/o del habla:
 - A través del Móvil: es necesario que el teléfono desde el que se llama tenga dispositivo DTS.
 - A través de Internet: conexión con la página web Telesor a través de ordenador o de móvil.
- **112** -Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias.



Páginas Web

- **Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud:**
http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t03.htm

- **Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (Apartado violencia de género). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:**
<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>

- **Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (W.R.A.P.). Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:**
<http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>

A través de este enlace, se puede acceder directamente a la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género con modalidad Google Maps, que agiliza la búsqueda de recursos (policiales, judiciales, información, atención y asesoramiento) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

- **Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial.**
http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero

b. Recursos de Ámbito Autonómico

A continuación se presenta un listado genérico de recursos para que la empresa pueda dar información sobre las direcciones y teléfonos de cada uno de ellos en las distintas Comunidades Autónomas. Deben distinguirse los recursos en casos de urgencias de los recursos en casos de no urgencias.

➤ Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias en la C.A

➤ Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, integradas por Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil, Policía Autonómica y Policía Local.

Entre sus funciones se encuentran:

- Información.
- Recepción de denuncias e investigación de los delitos.
- Protección en caso de peligro, acompañando a poner la denuncia, al domicilio, al centro de salud o al centro de emergencia.
- Vigilancia del cumplimiento de las órdenes de protección y seguimiento del estado de las mismas.

➤ Policía Nacional

- **SAF** - Servicio de Atención a la Familia: Atención directa a mujeres, menores y personas ancianas.
- **SAM** - Servicio de Atención a la Mujer de la Policía Nacional en las CCAA: Atención directa a víctimas de delitos sexuales. Información telefónica sobre denuncias de violencia.
- **GRUME** - Grupo de Menores de la Policía Nacional.
- **UPAP** - Unidades de Protección a las mujeres que disponen de orden de alejamiento.

➤ Guardia Civil

- **EMUME** - Especialistas Mujer-Menores de la Guardia Civil en las CCAA.

➤ Policía Local y Autonómica en su caso. Unidades especializadas en Violencia de Género y características de sus programas.

.../...

.../...

- **Instituciones** donde presentar la denuncia, la solicitud de Orden de Protección: Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Local, Fiscalía, Juzgados, equipos psicosociales, Unidades de Valoración Forense.
- Servicios de Atención a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual en los **Juzgados**.
 - Orientación y asesoramiento Jurídico.
 - Intérpretes de los Juzgados incluyendo Lenguaje de Signos.
 - Puntos de Encuentro.
- **Ámbito de atención psicosocial. Servicios de atención directa a las mujeres:**
 - Organismos de Igualdad de las CCAA: Ver en www.igualdadenlaempresa.es
 - Concejalías de Mujer y Servicios Sociales de los **Ayuntamientos**. (acceso al Servicio telefónico ATENPRO). Información a Entidades Locales: atenpro@femp.es
 - **Organizaciones de Mujeres**.
 - **Casas de acogida:** información en Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas y los Servicios Sociales de los Ayuntamientos, centros de día, pisos tutelados.

**ANEXO 3: IGUALDAD, LENGUAJE Y
ADMINISTRACIÓN:
PROPUESTA PARA UN USO NO SEXISTA DEL
LENGUAJE**



DONA

Igualdad, Lenguaje y Administración:
propuestas para un uso no sexista
del lenguaje



600 Anys de
Solidaritat
1409-2009 Pare Jofré
GENERALITAT VALENCIANA



Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje



GENERALITAT
VALENCIANA

CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL



Conselleria de Bienestar Social
Hble. Sr. Juan G. Cotino Ferrer
Vicepresidente Tercero del Consell y Conseller de Bienestar Social
Ilma. Sra. Celia Ortega Ruiz
Directora General de la Mujer y por la Igualdad

Elaboración:
Conselleria de Bienestar Social
Dirección General de la Mujer y por la Igualdad
Cristina Giner Arbiol
Supervisión:
Mercedes Igualada Portalés
Elisa Sanchís Pérez

Revisión lingüística:
Conselleria de Educación
Secretaría Autonómica de Educación
Área de Política Lingüística
Conselleria de Presidencia
Área de Publicaciones

Diseño y maquetación:
Conselleria de Presidencia
Área de Publicaciones

ISBN:978-84-482-5162-8
Deposito Legal: V-1053-2009

Impresión: C.E.E. IMPRENTA - IVADIS
Primera edición: febrero, 2009
© de la presente edición: Generalitat, 2009

Índice

| | |
|--|----|
| Presentación | 6 |
| Prólogo | 8 |
| 1. Introducción | 10 |
| 2. ¿Qué es el sexismo lingüístico? | 12 |
| 3. Debemos evitar... | 14 |
| 4. Propuestas | 20 |
| 5. Particularidades de la Administración | 32 |
| 5.1. Documentos administrativos: cerrados y abiertos | 34 |
| 5.2. Oficios, profesiones, cargos y títulos | 35 |
| 5.3. Colegios profesionales y asociaciones | 37 |
| 5.4. Organismos y unidades administrativas | 38 |
| 6. Recomendaciones generales | 40 |
| 7. Normativa sobre lenguaje no sexista | 42 |
| 8. Bibliografía | 44 |
| 9. Recursos electrónicos | 46 |

Presentación

En los últimos años, y en concreto en nuestra Comunitat, se están produciendo importantes avances en el ámbito social y legislativo que han propiciado cambios favorables para conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Si bien estos avances son notables y visibles, no debemos cesar en nuestro empeño de eliminar cualquier obstáculo que exista para que esta igualdad sea plena.

La actual presencia de las mujeres en la vida pública y sus nuevos roles asumidos, tanto en estos espacios como en la vida privada, tienen grandes repercusiones en el lenguaje que nos hacen replantearnos nuestros hábitos lingüísticos para que respondan a esta nueva realidad. En una sociedad como la nuestra, que demanda una igualdad de derechos y deberes entre los sexos, el lenguaje, como producto social, no sólo debe reflejar esa igualdad, sino también debe contribuir a ella.

Por este motivo, en la construcción de las políticas de igualdad, la Generalitat no quiere perder de vista la importancia de las políticas lingüísticas porque, en muchas ocasiones la mujer todavía sigue estando en desventaja frente al hombre. Hasta que esta situación no cambie, no conseguiremos una sociedad igualitaria ni acabaremos con la discriminación de las mujeres.

Con este objetivo, tengo el placer de presentarles el manual *Igualdad, lenguaje y Administración: Propuestas para un uso no sexista del lenguaje*, un documento que nace como fruto de la apuesta del Govern Valencià por lograr una definitiva y transparente igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la Comunitat Valenciana, con el fin de conseguir una comunicación efectiva, entre la Administración y la ciudadanía, que no sea ambigua, discriminatoria ni excluyente para ninguno de los dos sexos.

Juan G. Cotino Ferrer
*Vicepresidente Tercero del Consell
y Conseller de Benestar Social*

Prólogo

El papel de las mujeres en la sociedad actual no tiene nada que ver con el de hace sólo un par de décadas. Se han alcanzado cuotas de participación social, cultural y económica que representan un logro significativo. En el siglo XXI se ha conseguido la igualdad formal entre mujeres y hombres, pero la realidad social es bien distinta y la mujer continúa hallándose en situación de clara desventaja frente al hombre. Una de las manifestaciones más notables de esta desigualdad es la discriminación y ocultación de la mujer en el lenguaje.

El lenguaje, en estrecha relación con nuestro pensamiento, nombra e interpreta la realidad en la que vivimos. Refleja lo que la sociedad es en cada momento, pero a su vez, en constante evolución de acuerdo con los cambios que experimenta la humanidad, va creando nuevas formas en virtud de lo que sus hablantes desean que sea la sociedad en la que viven. Una vez asentados estos cambios pasarán a ser modelo para futuras generaciones, que aprenderán a través de la lengua nuevas formas de percibir la realidad y adecuarán a ella sus comportamientos. Obviamente, podemos construir con él una sociedad más justa e igualitaria para hombres y mujeres. Pero todavía no estamos en esa sociedad, y el lenguaje que empleamos sigue consolidando y transmitiendo valores, imágenes, estereotipos y costumbres que invisibilizan y discriminan a las mujeres.

Es una cuestión delicada pues, en realidad, el lenguaje no es sexista, lo es su uso. Desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad pretendemos, en la medida de lo posible y sin alterar normas gramaticales, reflexionar y replantear ciertos hábitos del lenguaje que aceptamos como correctos y que de forma sutil ocultan a la mujer y masculinizan el pensamiento.

La sociedad demanda cambios y nuestro objetivo es familiarizar a hombres y mujeres con las propuestas no sexistas que posee la lengua española. Por eso, un primer paso es poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje administrativo. Se trata de una herramienta práctica y sencilla dirigida al personal de la Administración con un doble fin, evitar el uso sexista en los documentos administrativos y resolver sus dudas mediante la aportación de soluciones no discriminatorias.

Celia Ortega Ruiz

*Directora de la Dirección General
de la Mujer y por la Igualdad*

1.

Introducción

Definimos LENGUAJE como el instrumento mediante el cual expresamos nuestras ideas, nuestros sentimientos y pensamientos y las percepciones que nos produce el mundo que nos rodea y es, por tanto, el reflejo de la cultura de una sociedad en un determinado momento. Por ello, inevitablemente, los cambios sociales que se dan en esa sociedad conllevan cambios en los usos del lenguaje.

Por esto uno de los aspectos más importantes en la lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres pasa por eliminar el uso sexista del lenguaje, que no sólo refleja la desigualdad entre ambos sexos, sino que contribuye a reforzar esa situación.

El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó, en 1990, la Recomendación sobre eliminación del sexismo en el lenguaje. En primer lugar, reconoce la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres y, en segundo lugar, considera que el lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de cada persona. En ella proponen a los gobiernos de los Estados miembros tres medidas básicas:

- a) incorporar iniciativas para promover un lenguaje no sexista;
- b) promover en textos jurídicos, educativos y de la Administración Pública el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre sexos;
- c) fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

Esta recomendación que no parece demasiado problemática en el planteamiento, sí que lo es a la hora de ponerla en práctica. En cualquier caso, nuestra lengua dispone de recursos suficientes para que, sin apartarse de la norma que rige el funcionamiento lingüístico, refleje y contribuya a la igualdad entre hombres y mujeres.

Dejando a un lado los posibles problemas y reticencias que estos procedimientos puedan plantear, desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad como organismo encargado de eliminar las discriminaciones existentes entre sexos y en su afán por conseguir la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana, creemos necesario «sensibilizar a la sociedad sobre el uso no-sexista del lenguaje», acción especificada en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2009, puesto en marcha tras la aprobación en 2003 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Generalitat que regula en su articulado «el lenguaje no sexista en los escritos administrativos».

Es por esto que debemos revisar el uso de nuestra lengua y de nuestro lenguaje administrativo pues, como ya se decía en el folleto NOMBRA (Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer), «un uso del lenguaje donde hombres y mujeres tienen existencia es un lenguaje que no oculta, que no subordina, que no excluye y que a nadie quita la palabra».

Para ello proponemos, siguiendo el trabajo realizado por la Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer y tomando como referencia las indicaciones publicadas por otros organismos de igualdad de las distintas autonomías, el presente documento. Con él se pretende, por un lado, evidenciar los usos sexistas que hacemos de nuestra lengua y, por otro lado, recoger propuestas para evitar tales usos, haciendo especial hincapié en ejemplos de la Administración. Además, también se facilita un listado bibliográfico y de recursos en Internet. Esperamos que sea un instrumento práctico y de interés que ayude a conseguir un lenguaje igualitario en nuestro trabajo diario como personal de la Administración.

2.

¿Qué es el sexismo lingüístico?



El lenguaje es el instrumento que nos permite interpretar el mundo y la realidad que nos rodea. Es una herramienta eficaz de comunicación pero también de poder, pues al mismo tiempo que es vehículo de nuestras ideas y pensamientos, ayuda a su perpetuación. Por ello, depende cómo usemos el lenguaje, este puede afianzar el sexismo lingüístico.

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio que se hace del lenguaje por razón de sexo.

El sexismo lingüístico no está presente en la lengua, pues la lengua en sí misma no reviste características sexistas, racistas ni ideológicas. Como dice Eulàlia Lledó «con la lengua podemos decir mentiras y no por eso decimos que la lengua es mentirosa, podemos reprimir a una persona y no por eso atribuimos a la lengua la represión...». El sexismo se encuentra en los usos que hacemos de ella, en las palabras o estructuras que elegimos que hacen que el mensaje resulte discriminatorio hacia alguno de los sexos.

Se comprueba de forma sencilla, aplicando la *regla de inversión* que consiste en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto. Si la frase resulta inadecuada podemos afirmar que el enunciado primero era sexista.

Ejemplo *Acceso sólo permitido a funcionarios*

Inversión *Acceso sólo permitido a funcionarias*
(la frase excluye a personas destinatarias)

Solución *Acceso permitido sólo al personal funcionario*
(la frase elude cualquier ambigüedad o confusión)

3.

Debemos evitar . . .



Para corregir el sexismo lingüístico primero debemos saber detectarlo. A continuación mostraremos los usos lingüísticos que discriminan e invisibilizan a las mujeres en el discurso, estos son a veces tan sutiles o están tan incorporados a nuestra práctica lingüística que no nos damos cuenta al usarlos. Son variados y no excluyentes entre sí.

Abuso del masculino genérico

Es el fenómeno más frecuente en el uso sexista de la lengua.

En español, mientras que el género femenino posee un valor único (específico) que sólo designa a mujeres, el masculino tiene un doble uso o valor:

- a) específico, hace referencia al masculino;
- b) genérico, engloba a ambos sexos.

Cuando utilizamos el masculino con valor genérico para hacer referencia a mujeres y a hombres estamos excluyendo e invisibilizando a las mujeres y mostramos al hombre como sujeto de los hechos que se narran. Debemos evitar su uso ya que, en muchas ocasiones, genera confusión y ambigüedad pues no queda claro cuándo se usa con valor masculino y cuándo con valor genérico.

Los políticos

⇒

La clase política

Los valencianos

⇒

El pueblo valenciano

Todos los ciudadanos

⇒

Toda la ciudadanía

Preferencia en el orden de presentación

Consiste en anteponer por norma, y sin justificación gramatical, el término masculino al femenino.

hombres y mujeres ; trabajadores y trabajadoras ; señores y señoras
mujeres y hombres ; trabajadoras y trabajadores ; señoras y señores

Salto semántico

Se produce cuando se usa un vocablo masculino con apariencia de genérico; sin embargo más adelante se repite manifestando que su valor anterior era el de específico (sólo incluye a varones), creando así un enunciado ambiguo.

Los empleados estan invitados a un vino de honor. Pueden acudir con sus mujeres

⇒

El personal esta invitado a un vino de honor. Pueden acudir con su pareja.

Denominación sexuada

Se da cuando los hombres son nombrados por su profesión, estatus social o nacionalidad mientras que de las mujeres se resalta su sexo o dependencia a un varón.

La empresa indemnizará a los despedidos: tres mujeres y dos abogados.

Duales aparentes

Los duales aparentes son pares de palabras que según se apliquen a hombres o a mujeres cambian de significado.

secretario (designa alto cargo) / *secretaria* (desempeña funciones administrativas)

En otros pares el término femenino posee un significado inferior o negativo con respecto al masculino.

hombre público / *mujer pública*
individuo / *individua*

Aposiciones redundantes

Encontramos este uso discriminatorio cuando se destaca la condición sexuada de las mujeres por encima de otras cualidades que son pertinentes al asunto.

La huelga fue secundada por 2.000 mujeres trabajadoras. ⇒ *La huelga fue secundada por 2.000 trabajadoras.*

Al final de la manifestación las mujeres periodistas leyeron un manifiesto. ⇒ *Al final de la manifestación las periodistas leyeron un manifiesto.*

Asimetría en el trato mujeres / hombres

Se produce cuando las formas de tratamiento y cortesía presentan a la mujer en relación de dependencia respecto al hombre (*Los solicitantes Ignacio Herrero y su esposa*) o la infantilizan mediante diminutivos.

señor / señorita ⇒ *señor/señora*

También se da el caso, sobretodo en documentos firmados por la Administración que deben cumplimentar tanto mujeres como hombres, que las fórmulas que aparecen de tratamiento están solamente en masculino.

El denunciante: Silvia Silvestre ⇒ *Denunciante: Silvia Silvestre*

Firma del interesado/ El interesado ⇒ *Firma de la persona interesada*

4.

Propuestas



El sistema lingüístico de nuestra lengua ofrece numerosas, variadas y ricas posibilidades para evitar la discriminación sexual en su uso. Los fenómenos lingüísticos sexistas, anteriormente explicados, pueden y deben evitarse sin necesidad de agredir las normas gramaticales. Sin embargo cambiar hábitos y romper con usos arraigados no resulta fácil y exige un gran esfuerzo. Para ello, debemos conocer y llevar a la práctica nuevos usos que hagan nuestro lenguaje más igualitario, libre de estereotipos sexistas.

Según la *Guía para el uso igualitario del lenguaje administrativo*, las investigaciones en materia sexista han aportado desde el último tercio del siglo xx diferentes propuestas para que no se produzca discriminación sexual en el uso de nuestra lengua. Algunos de estos procedimientos han sido criticados aduciendo argumentos de muy variado tipo que ponen en entredicho otros recursos que en absoluto transgreden las normas gramaticales del español actual.

Uno de los argumentos que con más frecuencia se esgrime por parte de los detractores es que tales propuestas no sexistas contravienen el principio de economía (comunicarse con el menor número de palabras posibles). No es cierto, no todos los recursos ralentizan o recargan el discurso, sino todo lo contrario: muchos se caracterizan por su brevedad. Además, la economía lingüística solo tiene sentido si el texto recoge una expresión adecuada y no ambigua cumpliendo así el principio básico y fundamental de la comunicación.

Por eso, a continuación recogemos las propuestas de cambio que en principio, pueden consolidarse al no transgredir las normas de la lengua española.

- Emplear términos genéricos, colectivos, abstractos y perífrasis
- Utilizar fórmulas de desdoblamiento
- Feminizar términos
- Emplear construcciones no sexistas
 - A. Omitir determinantes y pronombres marcados
 - B. Eludir el sujeto
 - C. Simetría en el tratamiento
- Eludir el masculino genérico

Emplear términos genéricos, colectivos, abstractos y perífrasis

Uno de los procedimientos que podemos utilizar para no emplear enunciados sexista es el reformular la forma de escribir mediante el uso de:

- **Sustantivos genéricos**

Términos que, independientemente de su género gramatical, se refieren a hombres y mujeres: *persona, víctima, criatura, cónyuge, personaje*.

*Según lo previsto en la normativa vigente, los **dañados** en el accidente recibirán las indemnizaciones pertinentes.*

⇒

*Según lo previsto en la normativa vigente, las **víctimas** del accidente recibirán las indemnizaciones pertinentes.*

***Todos** se verán afectados por esta medida.*

⇒

*Todas las **personas** se verán afectadas por esta medida.*

Hay que tener cuidado con los «falsos genéricos» como «hombre» con el sentido de humanidad. Se trata de un error muy común, tanto en el lenguaje oral como en el escrito, que debemos evitar pues su uso sugiere claramente una referencia a personas masculinas e invisibiliza a las mujeres. Podemos emplear términos neutros como: *ser humano, persona o humanidad*.

La evolución del hombre ⇒ La evolución de la especie humana

- **Sustantivos colectivos**

Términos que designan en singular conjuntos de entidades: *ciudadanía, población, familia, funcionariado, alumnado, electorado, humanidad, vecindario...*

*Se avisa a los **trabajadores** de la empresa que la revisión médica será el próximo martes.* ⇒ *Se avisa a la **plantilla** de la empresa que la revisión médica será el próximo martes.*

*La Generalitat pondrá a disposición de los **ciudadanos** valencianos...* ⇒ *La Generalitat pondrá a disposición de la **ciudadanía** valenciana...*

- **Sustantivos abstractos**

Términos que se utilizan para aludir al cargo, profesión, oficio, titulación, etc. y no a la persona que lo ostenta: *Tesorería, Dirección, Presidencia, Alcaldía, Inspección...*

*Tema 3. La organización municipal. **El alcalde**, el Pleno...* ⇒ *Tema 3. La Organización municipal. **La Alcaldía**, el Pleno...*

En Valencia, a...de.....de 2008 ⇒ *En Valencia, a...de.....de 2008*

*El **funcionario** de Registro*

Registro

- **Perífrasis**

Cuando no disponemos de genéricos, colectivos o abstractos podemos sustituir por perífrasis del tipo: *la población española, el personal administrativo, el pueblo valenciano o la parte demandada.*

*Únicamente podrán participar los **licenciados** en derecho.*

⇒

*Únicamente podrán participar las **personas** licenciadas en derecho.*

***Los españoles** irán a las urnas el próximo domingo.*

⇒

***La población** española irá a las urnas el próximo domingo.*

Utilizar fórmulas de desdoblamiento y barras

Estas fórmulas son un recurso útil para visibilizar a mujeres y hombres, no obstante debemos emplearlas sólo cuando no encontremos otro recurso pues recargan y dificultan la lectura.

- **Desdoblamientos**

Para hacer referencia a un grupo integrado por hombres y mujeres podemos utilizar los dos géneros gramaticales. En cualquier caso es importante alternar el orden de la presentación para no dar sistemáticamente prioridad al masculino sobre el femenino. La concordancia se hará con el segundo término.

*El Ayuntamiento de Ayora contratará a **un editor**.* ⇒ *El Ayuntamiento de Ayora contratará a **un editor o editora**.*

*Los **funcionarios** nombrados en el acto.* ⇒ *Las **funcionarias y funcionarios** nombrados en el acto.*

- **Uso de barras**

Recurso recomendado especialmente en documentos donde hay problemas de espacio como son los impresos o formularios y también para los encabezados, pero siempre alternando ambos sexos.

D. ⇒ *D/Dña.....*
Nombre y apellidos.....

- **Introducir aposiciones explicativas**

Podemos recurrir también al empleo de aposiciones explicativas para nombrar ambos géneros que clarifiquen que el masculino está utilizado como genérico, impidiendo así otra interpretación.

*Los **afectados** recibirán una indemnización.*

⇒

*Los afectados, **hombres y mujeres**, recibirán una indemnización.*

Sin embargo, debemos evitar el uso de aposiciones redundantes que tienen como núcleo el sustantivo *mujer* (véase pág. 15).

Feminizar términos

Para un uso de nuestra lengua acorde con la realidad social existente debemos usar, siempre que sea posible, la forma masculina o femenina según sea hombre o mujer. Para ello, la lengua española cuenta con múltiples términos y recursos que nombran y visibilizan a ambos sexos adaptándose así a las nuevas necesidades.

A continuación resaltaremos los procedimientos más sencillos para feminizar los nombres masculinos de varón; no obstante, desarrollaremos más a fondo esta cuestión en el siguiente capítulo (5.2. Oficios, profesiones, cargos y títulos, págs. 33 a 35)

Los procedimientos son:

- Se emplea la terminación –a que se agrega a un nombre masculino terminado en consonante.

autor/autora

concejal/concejala

- Se emplea también la terminación –a para sustituir las terminaciones –e/ –o del masculino.

abogado/abogada

médico/médica

- Menos común es cambiar el nombre masculino o alargar la terminación.

rey/reina

príncipe/princesa

Emplear construcciones no sexistas

A. Omitir determinantes y estructuras marcados

En ocasiones la marca de género se agrega a través del determinante o el pronombre que empleamos. Esto podemos evitarlo mediante varios procedimientos:

- Omitir el determinante delante de sustantivo invariable (en listas de personas, instancias, etc.):

El vocal de la comisión; el representante de los sindicatos ⇒ *vocal de la comisión; representante de la comisión*

Los profesionales de las artes plásticas se reunirán en Alicante. ⇒ *Profesionales de las artes plásticas se reunirán en Alicante.*

- Sustituir el determinante que acompaña a un sustantivo invariable por otros sin marcas de género (cada, cualquier):

Todos los solicitantes deberán presentar el DNI. ⇒ *Cada solicitante deberá presentar el DNI.*

Se hará saber a todos los estudiantes. ⇒ *Se hará saber a cada estudiante.*

- Reemplazar estructuras marcadas por un pronombre sin marca de género (*quien, quienes*):

Los que se matriculen al curso deberán abonar las tasas. ⇒ *Quienes se matriculen deberán abonar las tasas.*

Los interesados en el cursillo deben apuntarse antes del día 12. ⇒ *Quienes tengan interés en el cursillo deben apuntarse antes del día 12.*

B. Eludir el sujeto

Se puede omitir la referencia directa al sujeto sin que ello afecte al mensaje ni provocando ambigüedad recurriendo a varios procedimientos para reformular la frase:

El solicitante deberá cumplimentar el formulario ⇒

- Estructuras con **se**:
Se cumplimentará el formulario
- Formas personales del verbo:
Cumplimente el formulario
- Formas no personales:
A cumplimentar

C. Simetría en el tratamiento

Debemos optar por la simetría en el tratamiento para contribuir a un uso igualitario del lenguaje. Por ello es aconsejable:

- Alternar el orden de masculino y femenino

Funcionarias y funcionarios fijos.

Trabajadores y trabajadoras en excedencia.

- Uso adecuado de formas de tratamiento de cortesía

El interesado ⇒ *El/ La interesado/a; La persona interesada*

Sr. ⇒ *Sr./Sra.*

D. Juan Navarro y su esposa D^a Laura Cortés ⇒ *D. Juan Navarro y D^a Laura Cortés*

- Tratamiento homogéneo en todo el texto

Datos del interesado... ⇒ *Datos del interesado/a...*

Firma del interesado ⇒ *Firma del interesado/a*

Importante: si nos inclinamos por el uso de barras y los desdoblamientos debemos emplearlos a lo largo de todo el documento.

Alternativas al masculino genérico

Intentaremos siempre que sea posible eludir el masculino genérico para no crear confusión pues existen múltiples posibilidades para ello.

- Sustituir *artículo + que* por la forma *quien* o el genérico *persona*

Los que no presenten el DNI no serán admitidos. ⇒ **Las personas** que no presenten el DNI no serán admitidas.
Quienes no presenten el DNI no serán admitidos.

- Evitar el uso de indefinidos *Uno/s, alguno/s, todo/s*

Si **alguno** tiene algo que alegar lo deberá realizar por escrito. ⇒ Si **alguien** tiene algo que alegar lo deberá realizar por escrito.

Unos optaron por no inscribirse en la bolsa de trabajo. ⇒ **Unas personas** optaron por no inscribirse en la bolsa de trabajo.

Todos los que no cumplan los requisitos. ⇒ **Todas las personas** que no cumplan los requisitos.

Particularidades de la Administración



En 2003 se aprueba la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que, como parte de las medidas tendentes a superar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la Comunidad Valenciana, en su artículo 48, «El lenguaje no sexista en los escritos administrativos», concede la importancia que merece al uso no sexista del lenguaje.

Desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad pensamos que, en cierta medida, los documentos que se elaboran en la Administración son su imagen, por ello se apuesta por un lenguaje administrativo que haga visible a las mujeres y que constataste la igualdad entre mujeres y hombres.

Como ya se ha señalado, el objetivo de este documento es el de evidenciar el uso sexista que hacemos del lenguaje, en especial en el ámbito de la Administración, pues el lenguaje empleado en los documentos administrativos tampoco escapa a la visión sesgada que se da de la realidad.

En la Administración existen unidades caracterizadas por mantener una relación intensa con las ciudadanas y los ciudadanos por lo que la repercusión del lenguaje utilizado en este ámbito es enorme. Debe administrarse para todas y todos de forma que la ciudadanía se reconozca y se vea representada en los textos administrativos.

Con este propósito se disponen los siguientes apartados que junto con las propuestas anteriores esperamos sirvan como instrumento de consulta. No debemos olvidar que muchas de las ideas propuestas también pueden emplearse para el habla coloquial.

Por último, sería conveniente que el tratamiento igualitario se dispensara también a las imágenes que acompañan a los textos en carteles, folletos, octavillas, páginas web y publicidad en general.

5.1. Documentos administrativos: cerrados y abiertos

Hablamos de documento administrativo cuando el documento es producido por un órgano de la Administración. Son, pues, el soporte en que se materializan los diferentes actos de ésta. Podemos distinguir dos tipos de documentos según las personas destinatarias: cerrados y abiertos.

- Documentos cerrados

Son aquellos de los que se conoce la persona o personas destinatarias o a las que hace referencia el texto, por tanto debemos realizar una redacción y tratamiento no sexista que se adapte al género que le corresponda como por ejemplo: cartas, notificaciones, etc.

*Abogado: Rosa González
Chenovart*

⇒

*Abogada: Rosa González
Chenovart*

- Documentos abiertos

Son aquellos de los que no se conoce la persona destinataria o aquella que intervendrá en el procedimiento administrativo, lo que hace imposible conocer con antelación el sexo de dicha persona.

Son este tipo de documentos los que presentan, desde la óptica del sexismo lingüístico, más problemas a la hora de redactarlos y se abusa del masculino genérico. Para evitar esto podemos usar fórmulas que engloben a ambos sexos: genéricos, formas dobles o bien reformular la frase.

*Nacido en... Castellón de la
Plana*

⇒

*Lugar de nacimiento... Caste-
llón de la Plana*

5.2. Oficios, profesiones, cargos y títulos

La cada vez mayor presencia de las mujeres en el ámbito laboral y la extensión de los oficios y profesiones ha generado la necesidad de crear el femenino de muchos términos para los que solo existía el masculino pues, hasta hace poco tiempo, el mundo laboral estaba reservado a los hombres.

Las personas que ocupan los diferentes cargos o puestos públicos son hombres y mujeres; sin embargo, se utiliza de forma frecuente las formas masculinas para referirse a estas personas.

Desde 1995 existe una Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 22 de marzo (BOE de 28.03.1995) en la que se insta a reflejar en los títulos académicos oficiales el sexo de quiénes los obtienen. Aun así, la referencia suele ser siempre masculina.

Adaptarse a estas nuevas necesidades es fundamental para que hombres y mujeres se encuentren en una situación igualitaria.

Para ello se pueden emplear distintos procedimientos:

| <i>Masculino</i> | <i>Femenino</i> |
|---|--|
| Terminados en -o <i>técnico, arquitecto, subalterno</i> | Terminados en -a <i>técnica, arquitecta, subalterna</i> |
| Terminados en -or <i>interventor, asesor, director</i> | Terminados en -ora <i>interventora, asesora, directora</i> |
| Terminados en -ero <i>portero, ingeniero, bombero</i> | Terminados en -era <i>portera, Ingeniera, Bombera</i> |
| Terminados en -ario <i>funcionario, secretario</i> | Terminados en -aria <i>funcionaria, secretaria</i> |

■ Existen excepciones con algunos vocablos terminados en **-ente**. Será necesario en algunos casos usar el determinante como morfema de género (la dirigente, la aspirante, la agente)

| <i>Masculino</i> | <i>Femenino</i> |
|--|--|
| Terminados en -ente <i>asistente, presidente</i> | Terminados en -enta <i>asistenta, presidenta</i> |

■ Son invariables para los dos sexos
Emplearemos el determinante como morfema de género con los siguientes términos:

Los terminados en **-ante**

el/la fabricante, el/la marchante, el/la aspirante, el/la cantante

En algunos casos se admite **-anta** (por ejemplo: gobernanta)

Los terminados en **-ista**

el/la telefonista, el/la ebanista, el/la maquinista, el/la economista

Excepción: modisto

Los terminados en **-ta, -tra**

el/la pediatra, el/la terapeuta, el/la atleta, el/la psiquiatra

■ Se han mantenido con forma única para ambos sexos con:

Los terminados en **-l**

el/la albañil, el/la coronel, el/la industrial, el/la cónsul

En algunos casos se ha creado un femenino añadiendo **-a** (por ejemplo: concejala, oficiala)

■ En cada caso se optado por una opción distinta a la hora de crear el femenino:

Los terminados en **-e**

el/la conserje, el alcalde/ la alcaldesa, el/la jefe/la jefa

Los terminados en **-ez**

el/la juez /la jueza

5.3. Colegios profesionales y asociaciones

A la hora de fijar el nombre de asociaciones, colegios profesionales y otros colectivos es conveniente que se apliquen criterios igualitarios de forma que la denominación sea válida para las mujeres y los hombres que lo forman.

Asociación de vecinos ⇒ *asociación vecinal*

En cuanto a la denominación de los colegios profesionales, muchos de ellos están acuñados en masculino genérico. No tratamos de imponer un cambio de su denominación, sí sugerimos y recomendamos, si se decidiera en un futuro renombrarlos, que incluya a los dos géneros mediante:

– Uso de forma genérica:

Colegio Notarial de Valencia, Colegio Oficial de Enfermería de Valencia.

– Empleo de forma doble:

Colegio Oficial de Psicólogos y Psicólogas de Castellón.

5.4 Organismos y unidades administrativas

Cuando se desconoce si la persona que ocupa un cargo es hombre o mujer, o si queremos que el documento administrativo en que consta el cargo tenga validez independientemente de la persona que lo ostenta en un momento determinado (ya sea en textos normativos como leyes, edictos o en rótulos de despachos) podemos solventar este problema refiriéndonos a este cargo con el nombre del organismo o unidad administrativa correspondiente.

Además, hay que tener presente que, en general, en documentos administrativos como las instancias o los oficios, debemos dirigirnos al órgano o unidad administrativa y no al cargo o a la persona que lo desempeña en un momento dado.

conseller

⇒

conselleria

presidente

⇒

presidencia

6.

Recomendaciones generales



1. Ofertas de trabajo, subvenciones, convocatorias de becas y ayudas, convocatorias de oposiciones y concursos así como la publicidad que de ellas se realice se redactarán nombrando a ambos sexos mediante términos colectivos, desdoblamientos o dobles.
2. Debemos citar el cargo, puesto, profesión u oficio en femenino o masculino en función de la persona que en dicho momento lo esté desempeñando.
3. Cuando se desconoce el sexo del personal se utilizarán términos colectivos, abstractos o genéricos, perífrasis, desdoblamientos o barras.
En cuanto a los/las administrados/as seguiremos la anterior recomendación.
4. En recomendaciones y órdenes debemos emplear estructuras con *se*, formas personales y no personales del verbo.
5. En las rotulaciones emplearemos barras o genéricos si no conocemos el sexo. En caso contrario nombraremos específicamente según corresponda.
6. El uso de dobles y barras debemos limitarlo a impresos o formularios abiertos y encabezamientos.
7. En publicidad además de utilizar un lenguaje igualitario debemos acompañarlo de imágenes libres de estereotipos sexistas.

7.

Normativa sobre lenguaje no sexista



■ UNESCO

Resolución 14.1 (1987) Reunión 24, párrafo 2

Resolución 10.9 (1989) Reunión 25, párrafo 3

■ Unión Europea

Recomendación del Consejo de Ministros (1990) «Eliminación del lenguaje sexista».

■ Estado Español

Orden del Ministerio de Educación y Ciencia para adecuar la denominación de los títulos oficiales (1995).

Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

■ Comunidad Valenciana

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2006-2009.

8.

Bibliografía



- Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo.* Granada, Ayuntamiento de Granada, 2007.
- Lenguaje por la igualdad: Guía general.* Palma de Mallorca, Institut Balear de la Dona, 2006.
- Lenguaje por la igualdad en la administración.* Palma de Mallorca, Institut Balear de la Dona, 2006.
- Menéndez Menéndez, M. Isabel: *Lenguaje administrativo no sexista.* Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 2006.
- Sugerencias para usar una comunicación no sexista en el lenguaje administrativo.* Santander, Gobierno de Cantabria, 2005.
- Lledó Cunill, Eulàlia: *De llengua: diferència i context.* Barcelona, Institut Català de les Dones, 2005.
- Rodríguez Hevia, Gloria: *Alternativas y soluciones no sexistas al lenguaje administrativo en el Principado de Asturias.* Oviedo, Instituto Asturiano de la Mujer, 2004.
- Ayala Castro, María Concepción; Guerrero Salazar, Susana; Medina Guerra, Antonia María: *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo.* Málaga, Diputación, 2004.
- Manual de buenas prácticas: lenguaje administrativo con perspectiva de género.* Avilés, Ayuntamiento, 2003.
- Manual de lenguaje administrativo no sexista.* Málaga, Ayuntamiento de Málaga, 2002.
- La representación del femenino y el masculino en el lenguaje.* NOMBRA, Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer, 1995.

9.

Recursos electrónicos



NOMBRA EN RED: en femenino y en masculino. Instituto de la Mujer.

- Documento en pdf.

- Acceso al programa de instalación

<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/serie_lenguaje.htm>

[Consulta: 12/12/2008]

Ayala, Marta Concepción, Susana Guerrero y Antonia M. Medina. *Manual del Lenguaje Administrativo no sexista.*

<http://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf>

[Consulta:12/12/2008]

Sexismo en el lenguaje

<<http://www.mujeresenred.net/spip.php?rubrique24>>

[Consulta:12/12/2008]

Guía sobre lenguaje no sexista

<<http://www.fmujeresprogresistas.org/lenguaje.htm>>

[Consulta: 12/12/2008]

Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo

<<http://www.granada.org/inet/wmujer8.nsf/ww08prog/6C0B082AB3659C1CC12573EF002F4558>>

[Consulta: 12/12/2008]

Decálogo de recomendaciones para evitar un uso sexista del lenguaje. Consejo Comarcal del Biezo.

<<http://www.ccbierzo.com/index.php?elementoID=510>>

[Consulta: [12/12/2008]



