



**I PLAN DE IGUALDAD
DEL AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR
Y SUS ORGANISMOS DEPENDIENTES**
junio 2025 - junio 2029

ÍNDICE

1.	MARCO LEGAL	4
2.	PRINCIPIOS GENERALES	6
3.	DEFINICIONES	7
4.	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	12
5.	ORGANIGRAMA	16
5.1.	Órgano de administración.	16
5.2.	Representación legal de las personas trabajadoras.	18
6.	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	20
6.1.	Ámbito personal	20
6.2.	Ámbito territorial	20
6.3.	Ámbito temporal	20
7.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	21
8.	PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA	22
9.	DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES	24
9.1.	Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla	24
9.2.	Análisis por materias.	40
10.	OBJETIVOS	59
11.	PLAN DE ACCIÓN	62
12.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.	86
13.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	97
13.1	Comisión de seguimiento	97
13.2.	Seguimiento	99
13.3.	Evaluación	100
14.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	101
15.	SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	102
16.	FIRMA.	103
17.	ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA.	105
18.	ANEXO II. COMUNICADO CORPORATIVO.	108
19.	ANEXO III. PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	109

- 1. DEFINICIONES**¹⁰⁹
- 2. INTRODUCCIÓN, FINALIDAD Y OBJETIVOS**¹⁰⁹
- 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**¹¹⁰
- 4. COMPROMISO**¹¹¹
- 5. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**¹¹²
 - 5.1. Acoso sexual¹¹³
 - 5.2. Acoso por razón de sexo¹¹⁵
 - 5.3. Acoso virtual¹¹⁷
 - 5.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral¹¹⁸
- 6. DERECHOS LABORALES A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL**¹¹⁹
- 7. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS RELATIVOS AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**¹²²
- 8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA**¹²⁴
 - 8.1. Inicio del procedimiento: presentación de la queja o denuncia¹²⁵
 - 8.2. Procedimiento formal¹²⁶
 - 8.3. Resolución del expediente¹²⁹
 - 8.4. Seguimiento¹³¹
- 9. COORDINACIÓN Y PERSONAL EXTERNO**¹³²
- 10. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**¹³⁴
- 11. DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA AL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN**¹³⁴
- 12. APROBACIÓN**¹³⁴
- 13. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN**¹³⁴
- 14. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA**¹³⁴
- 15. CONTROL DE VERSIONES**¹³⁵
- ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**¹³⁶
- ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**¹³⁹

1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Amsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

En el Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación. El Capítulo I, art. 51, de criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad indica:

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*

- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

Así mismo, facilita algunas medidas como las recogidas en los arts. 55, 60, 61, 62 y 63, que se han incluido en este I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, adaptados a la realidad del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Asimismo, es importante tener en cuenta no solo a los colectivos pertenecientes al sexo masculino y al femenino, sino también al colectivo LGTBI+ dentro de los Planes de Igualdad en las empresas y, concretamente, la especial situación de las mujeres trans (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes, los cuales son: el Instituto Municipal de Toxicomanías, la Residencia de Mayores, la Escuela Infantil y, asimismo, cuenta con una Fundación y una empresa municipal: Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar y Galobra S.A.U., respectivamente (en adelante referenciados como organismos dependientes).

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación y en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cualquier otra definición incluida en la mencionada normativa y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una 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.

Causas de discriminación

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acoso discriminatorio

Constituye acoso, cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de alguna de las causas de discriminación.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todas las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Persona trans

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

El Ayuntamiento de Gáldar es una Administración Pública encargada de la gestión local del municipio de Gáldar. En él, además del propio organismo del Ayuntamiento, se integran, también, el Instituto Municipal de Toxicomanías, la Residencia de Mayores, la Escuela Infantil y, asimismo, cuenta con una Fundación y una empresa municipal: Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar y Galobra S.A.U., respectivamente.

▪ Ayuntamiento de Gáldar.

DATOS DEL AYUNTAMIENTO.						
Razón social	Ayuntamiento de Gáldar					
NIF	P-3500900-J					
Domicilio social	C. Capitán Quesada, 29, Gáldar (Las Palmas, España)					
Forma jurídica	Entidad Pública					
Año de constitución	1967					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades generales de la Administración Pública					
CNAE	8411- Actividades generales de la Administración Pública					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Gáldar, España					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	165	Hombres	169	Total	334
Centros de trabajo	3					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos deigualdad obtenidos	Certificación del Registro Central de Delincuentes sexuales					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	7	Hombres	11	Total	18
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	12/12/2024					

▪ **Instituto Municipal de Toxicomanías.**

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Instituto Municipal de Toxicomanías de Gáldar					
NIF	P8500901G					
Domicilio social	Aljirofe, 16 BAJO, 35460, Gáldar					
Forma jurídica	Corporación Local					
Año de constitución	2007					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades generales de la Administración Pública					
CNAE	8411- Actividades generales de la Administración Pública					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Gáldar					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	13	Hombres	3	Total	16
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Certificados o reconocimientos deigualdad obtenidos	Certificación del Registro Central de Delincuentes sexuales					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	14/12/2023					

▪ **Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar.**

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Fundación Canaria ciudad de Gáldar					
NIF	G76166107					
Domicilio social	Guillen morales, nº 13 35460, Gáldar, Las Palmas					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	2013					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Sector ocio educativo y animación sociocultural					
CNAE	7490- Otras actividades Profesionales, Científicas y Técnicas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Gáldar, España					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	1	Total	5
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Certificados o reconocimientos deigualdad obtenidos	Certificación del Registro Central de Delincuentes sexuales					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	NO	Hombres	NO	Total	NO
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	24/04/2024					

▪ **Galobra S.A.U.**

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Galobra S.A.U.
NIF	A35294032
Domicilio social	Carretera General Km. 30 S/N (Edificio de Piscinas Municipales), 35488 San Isidro, Gáldar

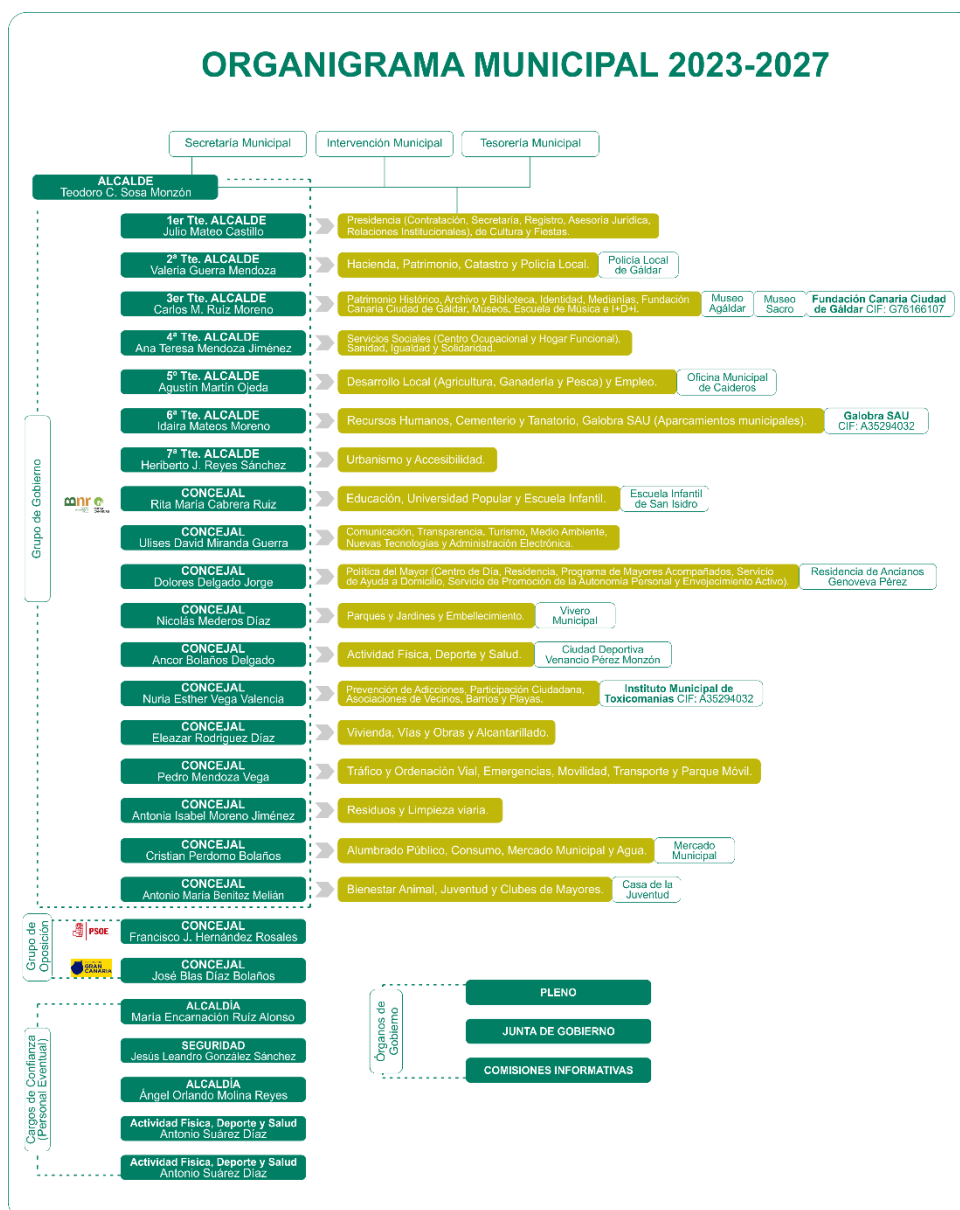
Forma jurídica	Sociedad Anónima Unipersonal					
Año de constitución	1991					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios de pompas fúnebres					
CNAE	Guarda y custodia de vehículos, parking (CNAE 5221); Servicios de Ingeniería (CNAE 7112); Servicios de administración de Cementerios (CNAE9603); Otros servicios(CNAE 6399)					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Gáldar					
Convenio Colectivo de aplicación	V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública;VI Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes. Para el personal laboral (incluidos auxiliares admtnvas/os y personas trabajadoras del cementerio se aplica el Estatuto de los trabajadores.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	12	Total	18
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Certificación del Registro Central de Delincuentes sexuales					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico						

5. ORGANIGRAMA

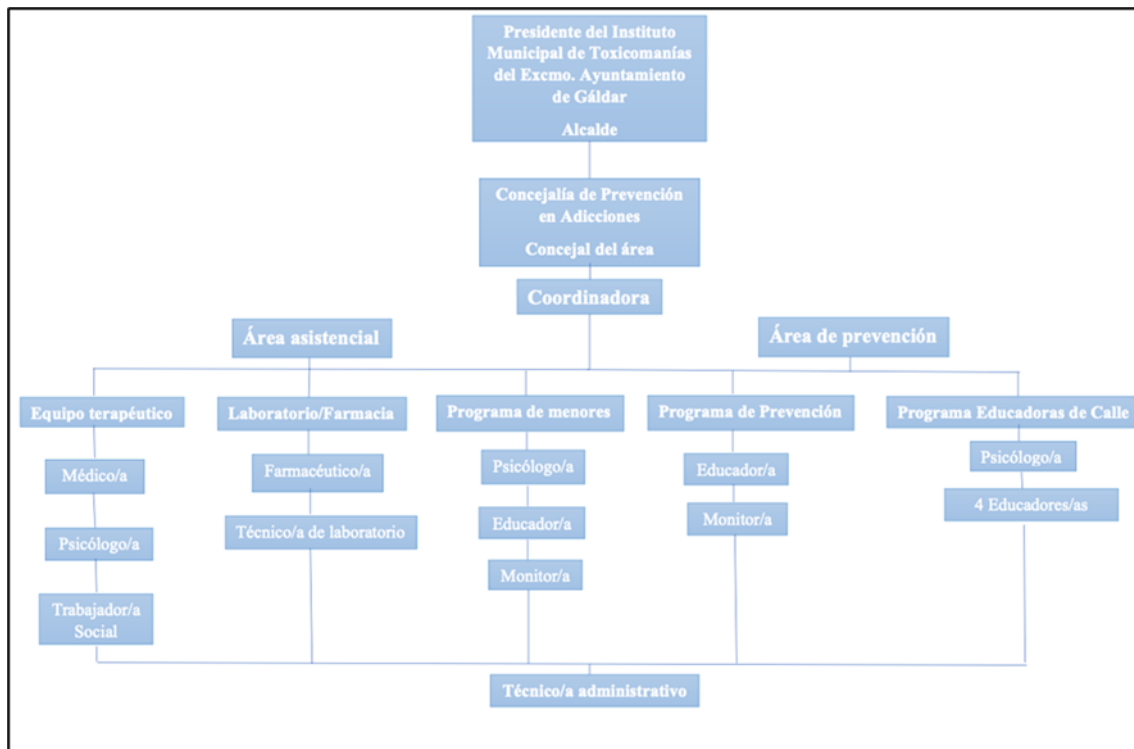
El Ayuntamiento de Gáldar es una Administración Pública encargada de la gestión local del municipio de Gáldar. En él, además del propio organismo del Ayuntamiento, se integran, también, el Instituto Municipal de Toxicomanías, la Residencia de Mayores (hasta el 31 de marzo de 2024), la Escuela Infantil y, asimismo, cuenta con una Fundación y una empresa municipal: Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar y Galobra S.A.U., respectivamente.

5.1. Órgano de administración.

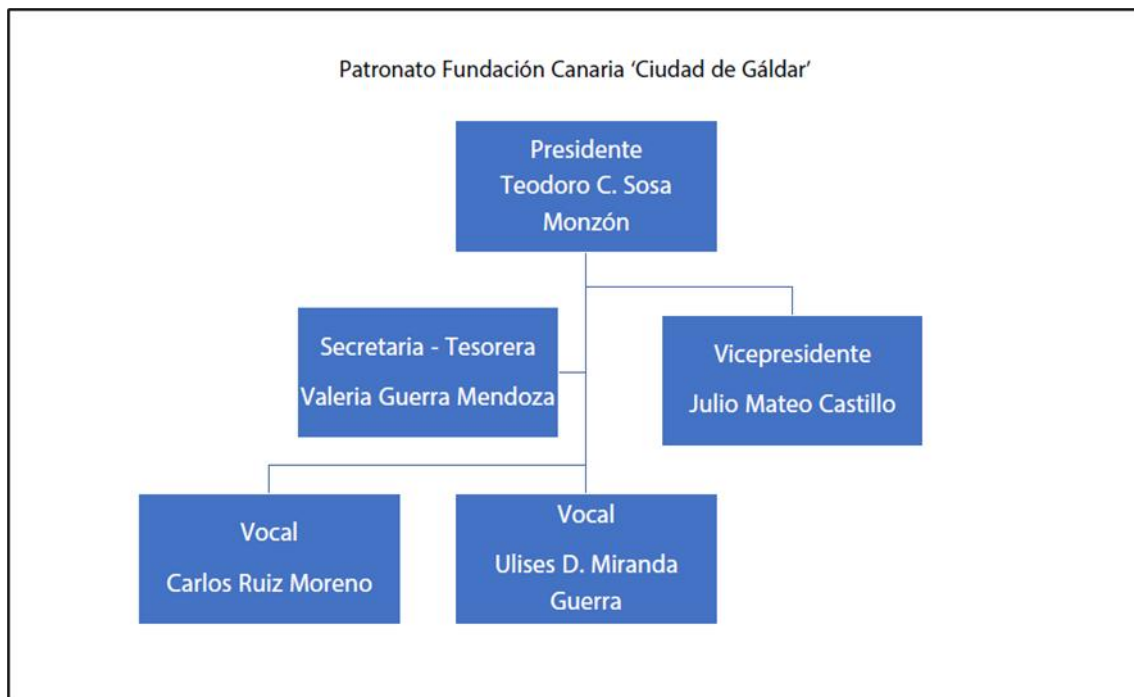
- **Ayuntamiento de Gáldar.** (Actualizado en 2025)



▪ Instituto Municipal de Toxicomanías.



▪ Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar.



▪ **Galobra S.A.U. (Actualizado en 2025)**



5.2. Representación legal de las personas trabajadoras.

▪ **Ayuntamiento de Gáldar.**

El Ayuntamiento cuenta con representación legal de las personas trabajadoras, conformada por los siguientes:

	RLPT	SEXO	SINDICATO
AYUNTAMIENTO - PERSONAL FUNCIONARIO	Junta de Personal	3H	
		2H	
AYUNTAMIENTO - PERSONAL LABORAL	Comité de Empresa	4H	UGT
		1M	UGT
		2M	CCOO
		2H	CCOO
RESIDENCIA DE MAYORES -	Delegados de	3M	CCOO

PERSONAL LABORAL	personal		
ESCUELA INFANTIL - PERSONAL LABORAL	Delegado/a de personal	1M	CCOO

- **Instituto Municipal de Toxicomanías.**

La RLPT está conformada por 1 delegado de Personal:

SEXO	SINDICATO
H	CCOO

- **Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar.**

No tiene representación social de las personas trabajadoras.

- **Galobra S.A.U.**

SEXO	SINDICATO
H	CCOO

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras del **Ayuntamiento de Gáldar** y sus organismos dependientes cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

6.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad hace referencia a todos los centros de trabajo de **Ayuntamiento de Gáldar** y sus organismos dependientes ubicados en el municipio de Gáldar, en la provincia de Las Palmas.

6.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde 06/06/2025 a 06/06/2029.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización y modificación.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. Apertura del expediente administrativo previo para la elaboración, negociación y aprobación del Plan de Igualdad para el personal de este Ayuntamiento.**
- II. Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- III. Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- IV. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- V. Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VII. Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición**

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes tiene una composición paritaria, integrada por representantes tanto del Ayuntamiento como de la parte social. Según se establece en el acta de constitución de la Comisión de Seguimiento y Anexo, la composición acordada es la siguiente¹:

Por una parte, en representación del ayuntamiento Gáldar y sus organismos dependientes:

1. *Idaira Mateos Moreno – Concejala de Recursos Humanos*
2. *Ana Teresa Mendoza Jiménez - Concejala de Servicios sociales*
3. *Agustín Martín Ojeda – Concejala de Empleo y Desarrollo Socioeconómico*
4. *Dolores Delgado Jorge – Concejala del Mayor*
5. *Luz Marina Delgado Díaz – Coordinadora de Servicios Sociales*
6. *Lourdes Ruiz Mateos – Técnica de la Concejalía de Igualdad*
7. *Domingo Mendoza Aguiar – Jefe de negociado Atención Ciudadana*

y, por otra parte, en representación de las personas trabajadoras:

1. *José Viera Cabrera (RLPT Ayuntamiento) – **Comité de Empresa UGT***
2. *Aristides Moreno Ramos (RLPT Ayuntamiento) – **Comité de Empresa UGT***
3. *María Victoria Hernández Machín (RLPT Galobra) (que pasa a sustituir a Manuel Moreno Guerra) - **CCOO***
4. *José Alberto Mederos (RLPT Ayuntamiento) (que pasa a sustituir a María Josefa Mendoza Gil) – **Comité de Empresa CCOO***
5. *María Jesús Jiménez Moreno (RLPT Instituto Municipal de Toxicomanía) – **CCOO***
6. *Claudia Castro Santana (RLPT Fundación Canaria) - **CCOO***
7. *Cristóbal Rodríguez Hernández (RLPT Ayuntamiento) (que pasa a sustituir a María Josefa Santiago García) – **Comité de Empresa CCOO***

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa **Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.** (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

- **Ámbito de actuación**

¹ Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión de seguimiento, por ser datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión de Seguimiento.

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio municipal de Gáldar.

- **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Funciones**

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Realizar el análisis de datos facilitados por la administración local para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres, en las siguientes áreas de intervención:
 - Proceso de selección y contratación
 - Promoción profesional
 - Formación
 - Retribución y auditoría retributiva
 - Clasificación profesional (VPT)
 - Condiciones laborales
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
 - Salud laboral desde una perspectiva de género
 - Protección de víctimas de violencia de género
 - Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en cada uno de los informes de diagnóstico del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes, adjuntados en el apartado “otros” del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por el Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la administración local e identificación de aspectos como:

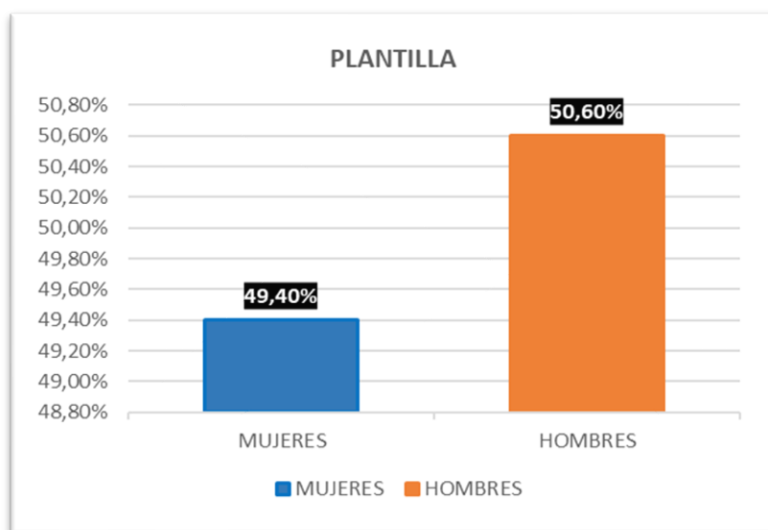
- a) Distribución desagregada por sexo con relación el total de personas trabajadoras.*
- b) Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.*
- c) Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos Departamentos/Áreas del Ayuntamiento.*
- d) Distribución desagregada por sexo en relación con el tipo de relación laboral y vinculación jurídica.*
- e) Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
- f) Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.*
- g) Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*

9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación el total de personas trabajadoras.

- **Ayuntamiento de Gáldar.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 49,40% mujeres y un 50,60% de hombres.

En este caso observamos que hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, ya que el Ayuntamiento está dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007, por cumplirse la premisa de que cada colectivo no supera el 60% ni representa menos del 40%.

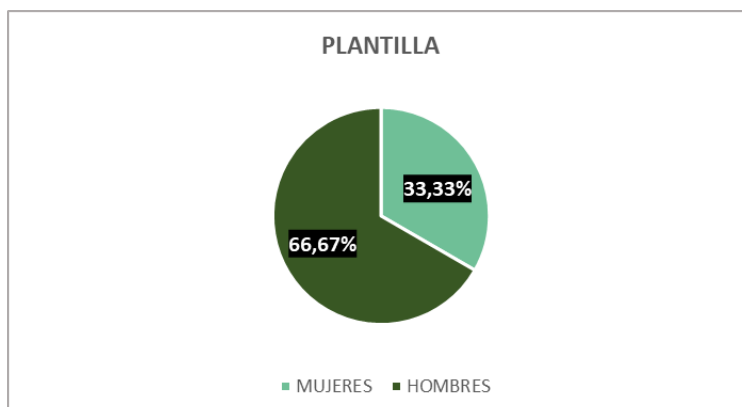


▪ **Galobra S.A.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 33,33% mujeres y un 66,67% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo femenino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.



- **Instituto Municipal de Toxicomanías.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 81,25% mujeres y un 18,75% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el femenino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo masculino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007.

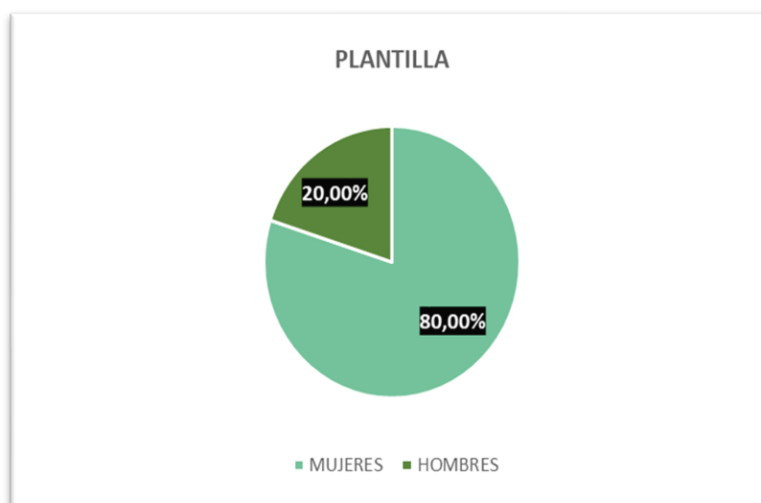


- **Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 80,00% mujeres y un 20,00% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el femenino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo masculino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007.



9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.

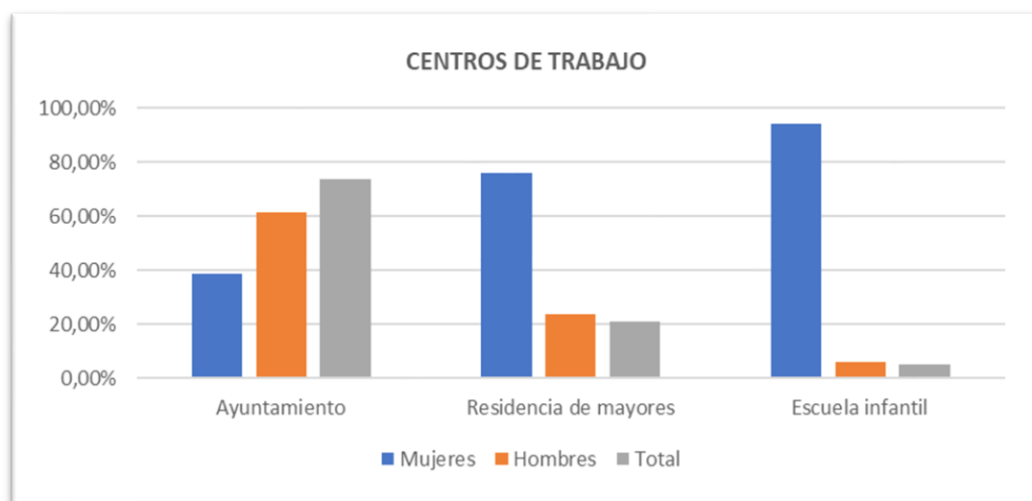
■ Ayuntamiento de Gáldar.

De los datos analizados en la tabla se observa que la mayor parte de la plantilla trabaja para el “Ayuntamiento”, pues supone un 73,65% del total. Si analizamos el índice de distribución, observamos que la presencia de hombres es levemente superior a la de las mujeres (38,62% mujeres; 61,38% hombres).

Por su parte, la “Residencia de mayores” representa un 21,26% del total. Si analizamos el índice de distribución, observamos que la presencia de mujeres es superior a la de los hombres (76,06% mujeres; 23,94% hombres).

Por último, la “Escuela Infantil” representa solo un 5,09% del total. Si analizamos el índice de distribución, observamos que la presencia de mujeres es superior a la de los hombres (94,12% mujeres; 5,88% hombres).

Si analizamos la distribución por centros de trabajo dentro de cada uno de los sexos (índice de concentración), se observa que las mujeres y los hombres están especialmente representados en el “Ayuntamiento” (índice de concentración mujeres 57,58%; hombres 89,35%).



En ejercicio 2022 el Ayuntamiento contaba en su estructura con la Escuela Infantil San Isidro, dependiente de la concejalía de Educación del Ayuntamiento de Gáldar, y la Residencia de Mayores Genoveva Pérez, dependiente de la concejalía de Política del Mayor. Por ello, ambos servicios son objeto de análisis en el presente informe. No obstante, es necesario mencionar que, desde el 31 de marzo de 2024, el Ayuntamiento externaliza la actividad o servicio de la Residencia de Mayores a una empresa privada, por lo tanto, este servicio ya no está forma parte de la estructura del Ayuntamiento.

9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos Departamentos/Áreas del Ayuntamiento.

▪ Ayuntamiento de Gáldar.

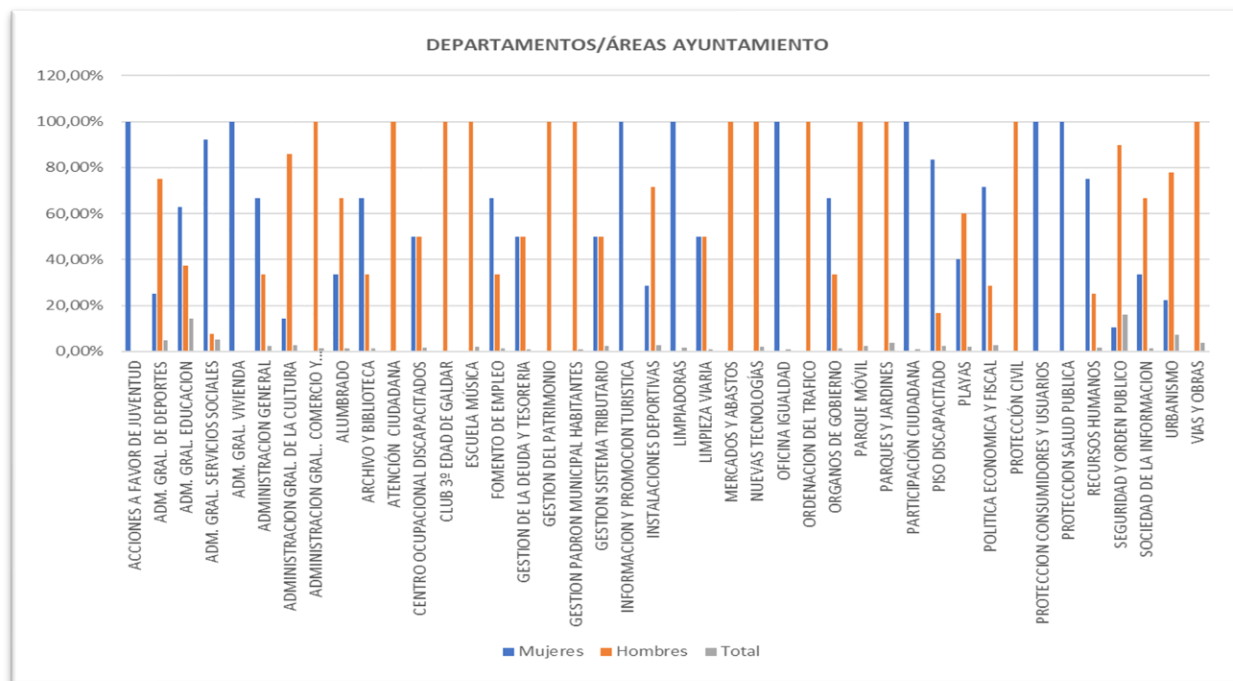
De los datos de la tabla, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el Departamento de **“Seguridad y Orden Público”**, ya que representa el 15,85% del total de la plantilla del Ayuntamiento. Si atendemos al índice de distribución, la presencia o composición de ambos sexos es desequilibrada, ya que la proporción de hombres es ampliamente superior a la de las mujeres (89,74% frente al 10,26% de mujeres).

El siguiente Departamento es el de **“Administración general de educación”**, ya que representa el 14,23% del total de la plantilla del Ayuntamiento. Si atendemos al índice de distribución, la representación de hombres y mujeres de nuevo es desequilibrada, ya que existe una proporción ligeramente de mujeres que hombres (62,86% frente al 37,14% de hombres).

Los restantes Departamentos permanecen de forma residual, representando entre el 0,41% y 7,32% del total de la plantilla del Ayuntamiento.

Si analizamos la distribución por puestos de trabajo dentro de cada uno de los sexos (índice de concentración), se observa que las mujeres están mayormente representadas en el

Departamento “**Administración General Educación**” (índice de concentración del 23,16%). Por su parte, los hombres están mayormente representados en el Departamento “**Seguridad y Orden Público**” (índice de concentración del 23,18%).



Téngase en cuenta que la Escuela Infantil y la Residencia de Mayores no están divididas por Departamentos, por este motivo no son objeto de análisis en este apartado.

9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con el tipo de relación laboral y vinculación jurídica.

■ Ayuntamiento de Gáldar.

Se aprecia que el 51,50% de los/as empleados/as públicos/as son personal laboral fijo, de los cuales 69,23% son mujeres y el 30,77% son hombres.

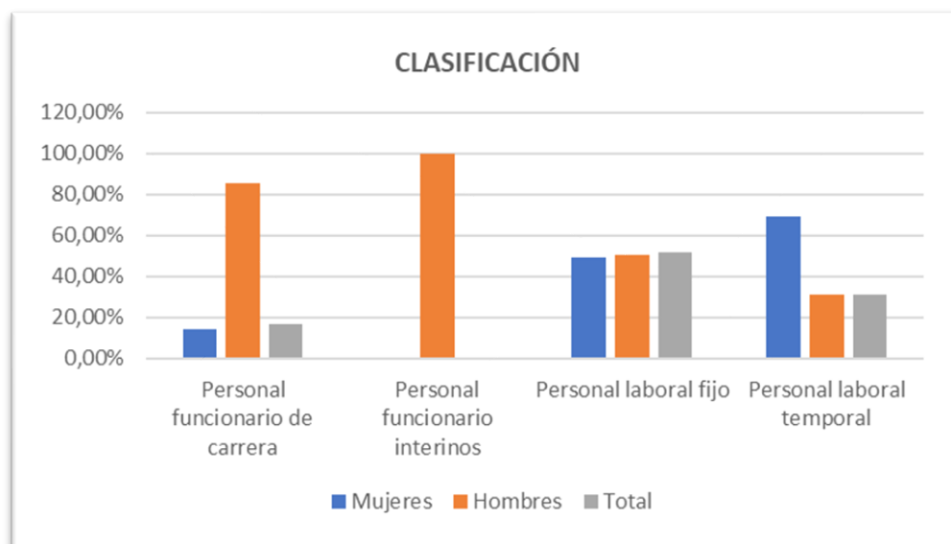
El personal laboral temporal, representa un 31,14% de los/as empleados/as públicos/as, de los cuales el 69,23% son mujeres y el 30,77% son hombres.

En cuanto al personal funcionario de carrera, representa un 16,77% de los/as empleados/as públicos/as, de los cuales el 14,29% son mujeres y el 85,71% son hombres.

Es necesario tener en cuenta que ni en la Escuela Infantil, ni en la Residencia hay personal funcionario contratado, solo en existe en el Ayuntamiento.

En consecuencia, el grueso de la plantilla del Ayuntamiento de Gáldar lo conforma el personal laboral fijo, y existe un desequilibrio entre las mujeres y los hombres, ya que las mujeres

superan el 60,00%. Respecto al personal funcionario, su representación es minoritaria, y existe mayor presencia del sexo masculino.



9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.

▪ Ayuntamiento de Gáldar.

De los datos analizados, se observa lo siguiente:

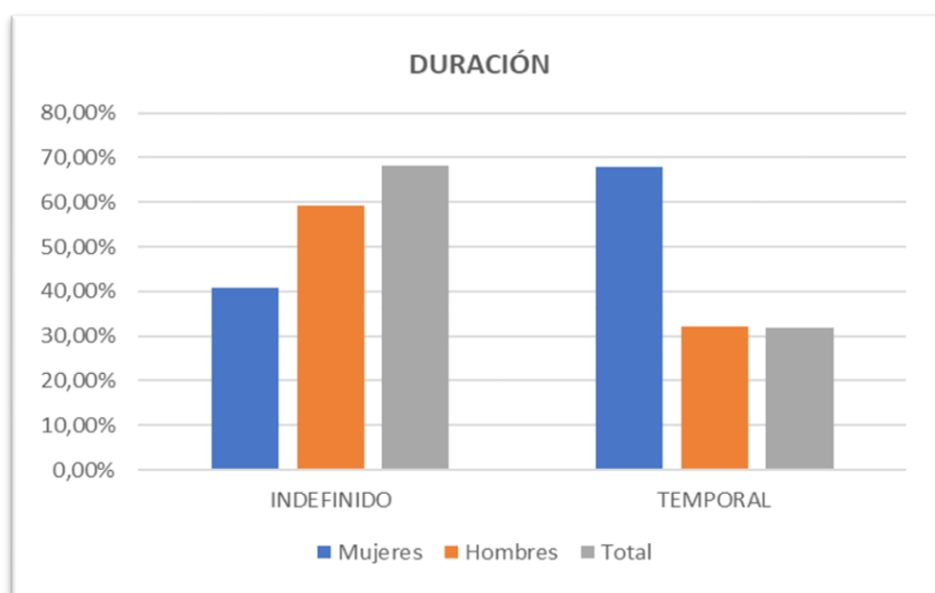
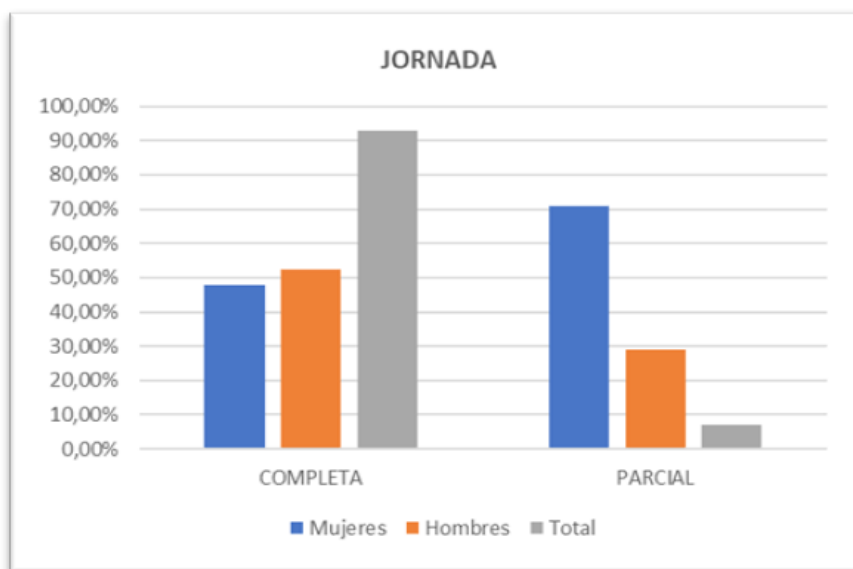
Si analizamos la duración de los contratos atendiendo al índice de distribución, observamos que la contratación indefinida es la más frecuente (código 100, 300) representando todos ellos un 68,26% del total. En particular, destaca el contrato **“INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO”** (código 100), el cual constituye un 67,07% del total. En este tipo de contrato se observa una mayor presencia del sexo masculino (representa un 58,48% respecto al 41,52% de mujeres).

Por su parte, la contratación temporal supone el 31,74% del total, de los cuales el 67,92% son mujeres y 32,08% son hombres.

Si analizamos la parcialidad, observamos que solo el 7,19% del total de la plantilla esta contratada a tiempo parcial, de los cuales las mujeres representan el 70,83% y los hombres un 29,17%. El resto de la plantilla, esto es, el 92,81% está contratada a tiempo completo.

Si analizamos la temporalidad atendiendo al índice de concentración, se observa que, el 56,36% de las mujeres tienen una vinculación con el Ayuntamiento de fijeza, y el 43,64% temporal, frente a un 79,80% de hombres fijos y el 20,12% temporales. Respecto a la

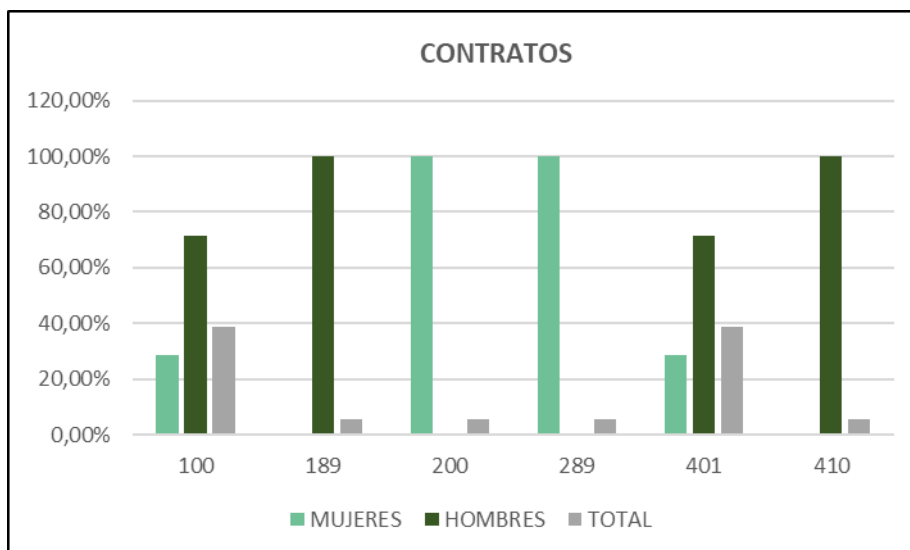
parcialidad, se observa que, el 89,70% de las mujeres tienen contratos a jornada completa, y el 10,30% a jornada parcial, frente a un 95,86% de hombres contratados a jornada completa y el 4,14% a jornada parcial.



▪ **Galobra S.A.**

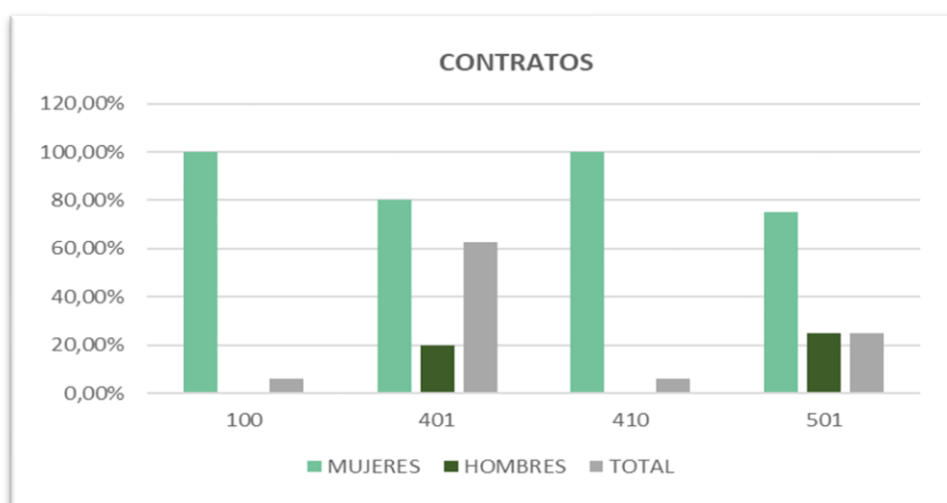
Los tipos de contrato con mayor porcentaje de personas trabajadoras son el contrato indefinido “**Indefinido a tiempo completo ordinario**” (código 100) y el contrato temporal “**Duración determinada a tiempo completo por obra o servicio determinado**” (contrato 401), los cuales constituyen, cada uno de ellos, un 38,89% del total de las personas trabajadoras. En ambos tipos de contrato se da una representación desequilibrada entre

hombres y mujeres caracterizada por una presencia superior del colectivo masculino (71,43%) frente al femenino (28,57%).



▪ **Instituto Municipal de Toxicomanías.**

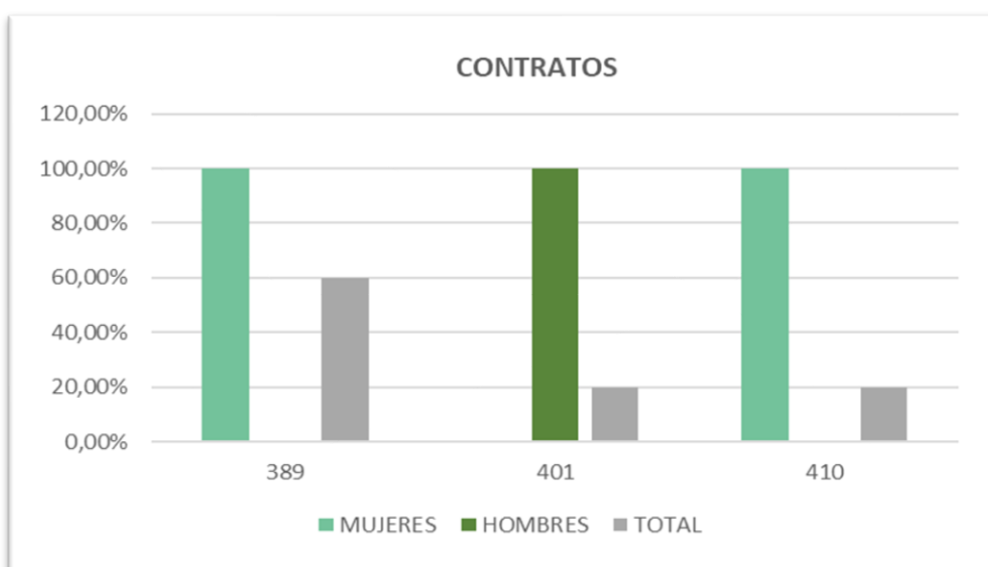
Solamente tiene lugar contratación temporal. De la misma, la más frecuente es el tipo de contrato “Duración determinada a tiempo completo por obra o servicio determinado” (código 401), el cual constituye un 62,50% del total de las personas trabajadoras. En este, la representación de hombres y mujeres es desequilibrada, caracterizándose por una presencia superior de las segundas (80,00%) frente a los primeros (20,00%).



▪ **Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar.**

La contratación indefinida es la más frecuente, concretamente el tipo de contrato “Indefinido fijo/discontinuo procedente de uno temporal” (código 389), el cual constituye un 60,00% del total de los contratos. En este, la presencia es, únicamente, femenina.

En cuanto a la contratación temporal, los dos contratos existentes constituyen el mismo porcentaje del total, un 20,00% cada uno. En cuanto a la representación de hombres y mujeres por cada uno de ellos, por un lado, el contrato “Temporal a tiempo completo por obra o servicio determinado” (código 401) está constituido, únicamente, por hombres. Por otro lado, el contrato “Temporal a tiempo completo por interinidad” (código 410) está conformado, solamente, por mujeres.



9.1.6. Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.

▪ **Ayuntamiento de Gáldar.**

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el puesto de trabajo “Auxiliar geriátrico”, el cual representa un 12,28% de todos los puestos de trabajo. Si atendemos al índice de distribución, la representación entre mujeres y hombres es desequilibrada, siendo el sexo femenino el predominante (80,49% frente al 19,51% de hombres).

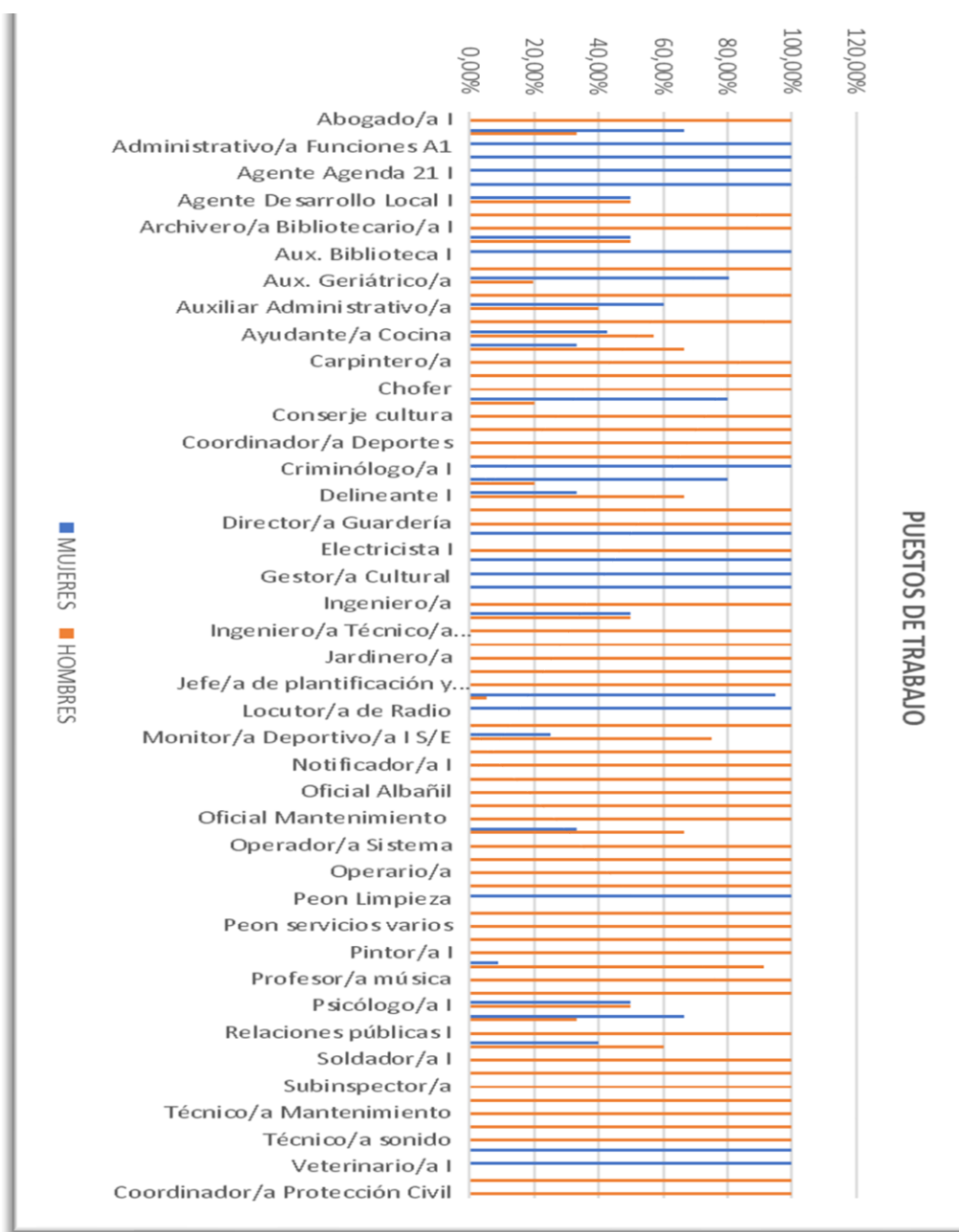
El segundo puesto de trabajo más recurrente es “Limpiador/a”, el cual constituye un 11,68% de todos los puestos de trabajo. Si atendemos al índice de distribución, se observa una composición desequilibrada de ambos sexos, caracterizándose por una presencia superior de las mujeres (94,87% frente al 5,13% de hombres).

Posteriormente, el siguiente puesto de trabajo con mayor porcentaje de personas trabajadoras es el relativo a “Policía Local”, con un 10,18% del total. Si atendemos al índice de distribución, la representación entre hombres y mujeres también se muestra desequilibrada siendo, en este caso, el sexo masculino el predominante (91,18% frente al 8,82% de mujeres).

Los demás puestos de trabajo se mantienen de forma residual, situándose entre el 0,30% y el 5,99%. En la mayoría de estos puestos, la representación de hombres y de mujeres por los diferentes puestos de trabajo se muestra desequilibrada, existiendo una gran cantidad de puestos masculinizados y muchos otros feminizados, salvo en los siguientes, en los que existe una composición equilibrada de ambos sexos:

- Agente Desarrollo Local I; Arquitecto/a I; Ayudante/a Cocina; Ingeniero/a Obras Públicas; Psicólogo/a I; Socorrista.

Si analizamos la distribución por puestos de trabajo dentro de cada uno de los sexos (índice de concentración), se observa que las mujeres están mayormente representadas en el puesto de trabajo de “Limpiador” (índice de concentración 22,42%), y Aux. Geriátrico” (índice de concentración 20,36%). Por su parte, los hombres están mayormente representadas en el puesto de trabajo de “Policía local” (índice de concentración 18,34%).



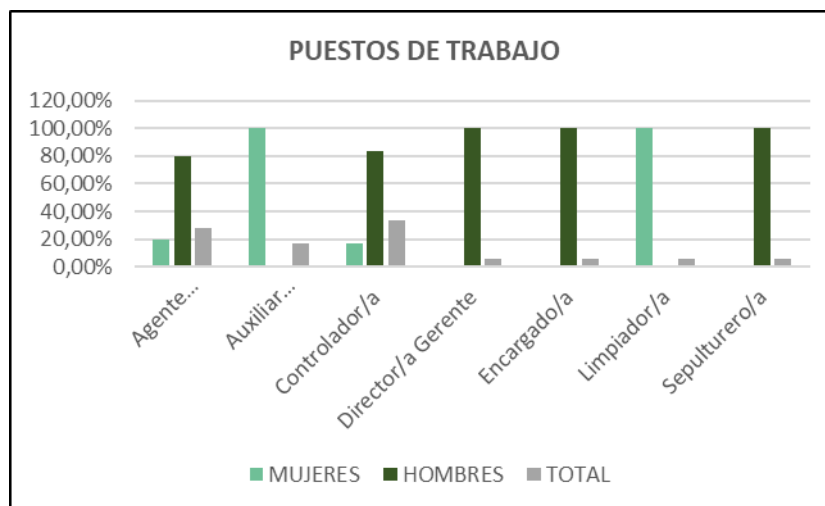
▪ **Galobra S.A.U.**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el puesto de trabajo **“Controlador/a”**, el cual representa un 33,33% de todos los puestos de trabajo. En este, el sexo masculino es el predominante, con un 83,33% frente a un 16,67% de mujeres.

El segundo puesto de trabajo más recurrente es **“Agente Aparcamiento”**, el cual representa un 27,78% de todos los puestos de trabajo. En este caso, también se observa una composición desequilibrada de ambos sexos caracterizada por una presencia superior del colectivo masculino (un 80,00% de hombres frente a un 20,00% de mujeres).

El siguiente puesto de trabajo con mayor porcentaje de personas trabajadoras es el relativo a **“Auxiliar administrativo/a”**, constituyendo un 16,67% del total. En este caso, la presencia es, únicamente, femenina.

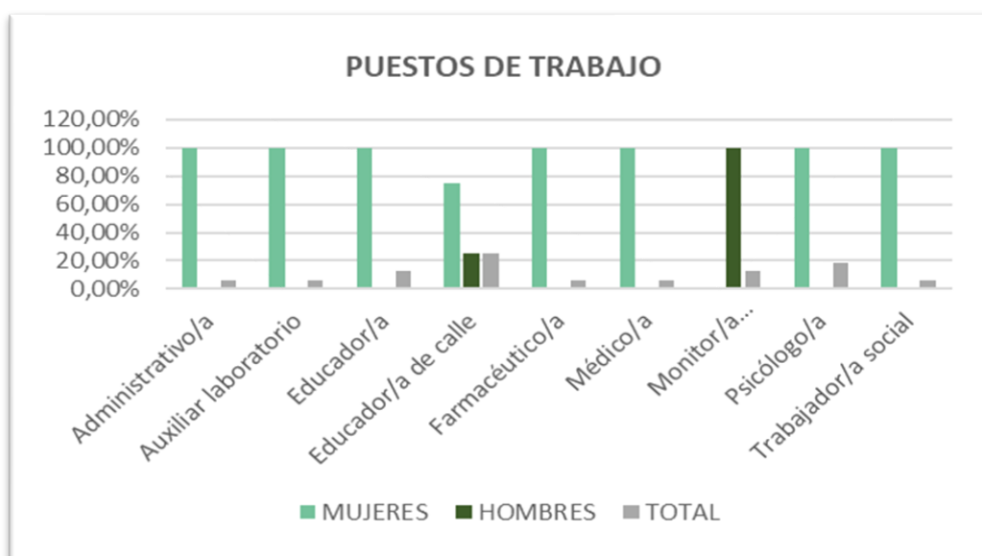
El resto de los puestos de trabajo permanecen en porcentajes residuales.



▪ **Instituto Municipal de Toxicomanías.**

De los datos analizados en la tabla, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el puesto de trabajo **“Educador/a de calle”**, el cual representa un 25,00% de todos los puestos de trabajo. En este caso, la presencia femenina es predominante.

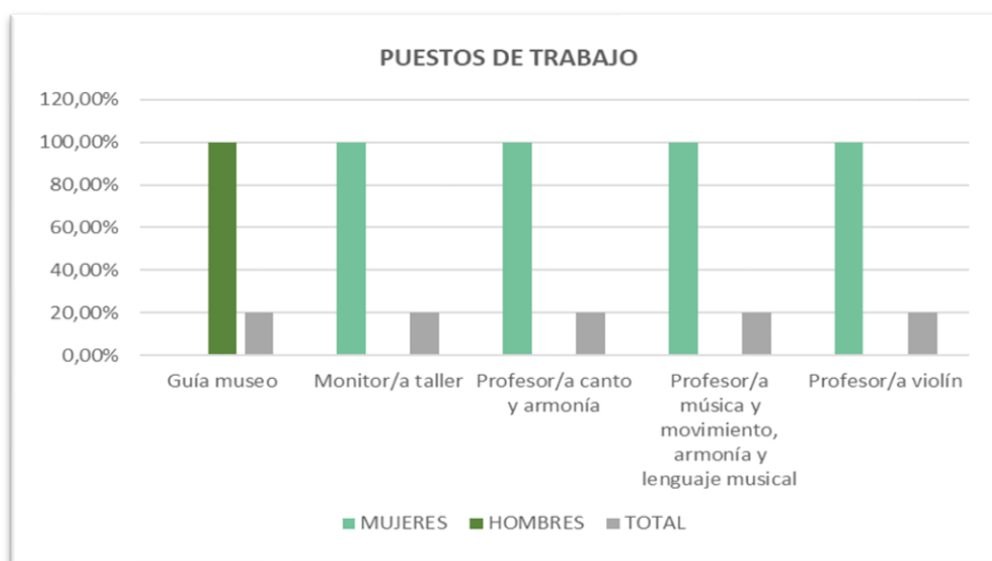
Por su parte **“Psicólogo/a”** y **“Monitor/a Terapeuta”**, representan un 31,25% de todos los puestos de trabajo. El primero es ocupado exclusivamente por mujeres, mientras que en el segundo es ocupado exclusivamente por hombres.



▪ **Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar.**

De los datos analizados en la tabla, se observa que todos los puestos de trabajo están conformados por el mismo número de personas trabajadoras, es decir, todos los puestos constituyen, cada uno de ellos, un 20,00% del total de estos.

En la mayoría de los puestos, la representación es, únicamente, femenina, a excepción del puesto de trabajo de **“Guía de museo”**, el cual está conformado, solamente, por hombres.



9.1.7. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.

▪ **Ayuntamiento de Gáldar.**

Analizando la distribución de la plantilla municipal por grupos de antigüedad. En la toma de datos se ha tenido en cuenta al personal funcionario y al personal laboral.

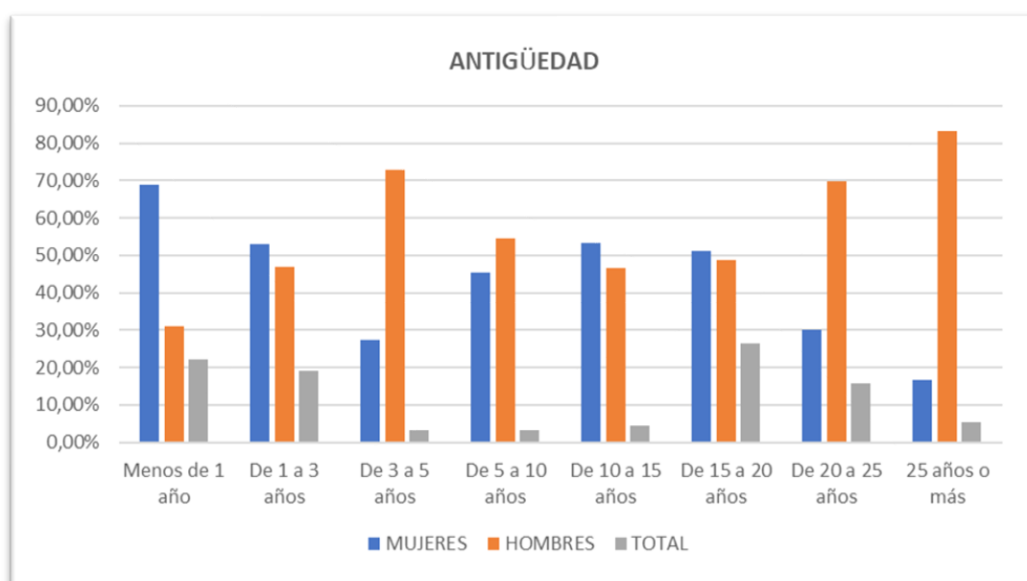
Así, las franjas de antigüedad más bajas “Menos de 1 año”, “De 1 a 3 años”, “De 15 a 20 años” representan el 67,66% del total de la plantilla.

En la primera franja existe mayor presencia de mujeres que de hombres (índice de distribución 68,92% de mujeres; 31,08% hombres). En la segunda franja hay un equilibrio en la presencia de ambos sexos (índice de distribución 53,13% mujeres; 46,88% hombres). En la tercera franja hay un equilibrio en la presencia de ambos sexos (índice de distribución 51,14% mujeres; 48,86% hombres).

A partir de los 3 años y hasta los 15 años de antigüedad, el número de personas ocupadas empieza a descender (representan un total de 11,08% del total).

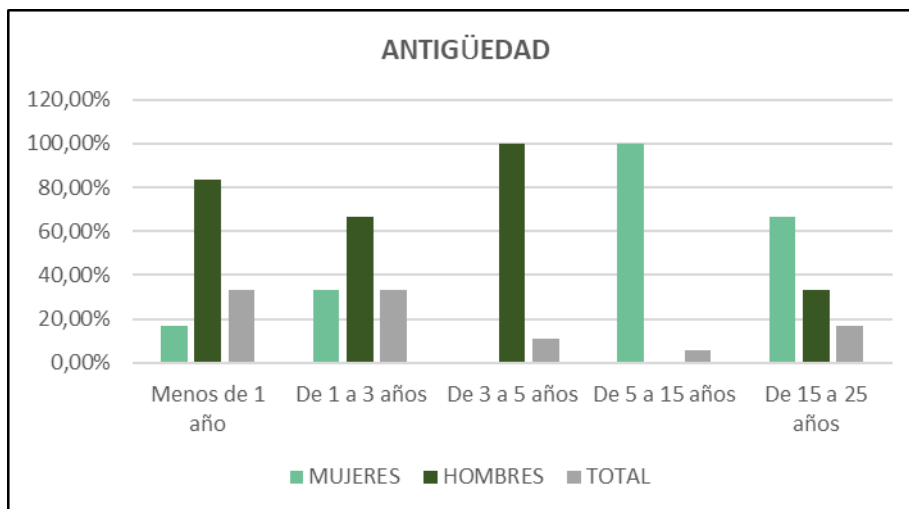
Las franjas de antigüedad más altas “De 15 a 20 años”; “De 20 a 25 años”; “25 años en adelante” representan el 47,60% del total de la plantilla. En todas ellas se observa una mayor presencia de hombres, excepto en la franja “De 15 a 20 años” en la que se observa una presencia equilibrada de ambos sexos.

Si analizamos la distribución por puestos de trabajo dentro de cada uno de los sexos (índice de concentración), se observa que las mujeres están especialmente representadas en la franja de antigüedad “Menos de 1 año” (índice de concentración 30,91%). Por su parte, los hombres están mayormente representados en la franja de antigüedad “15 a 20 años” (índice de concentración 25,44%), y “De 20 a 25 años” (índice de concentración 21,89%).



▪ **Gálobra S.A.**

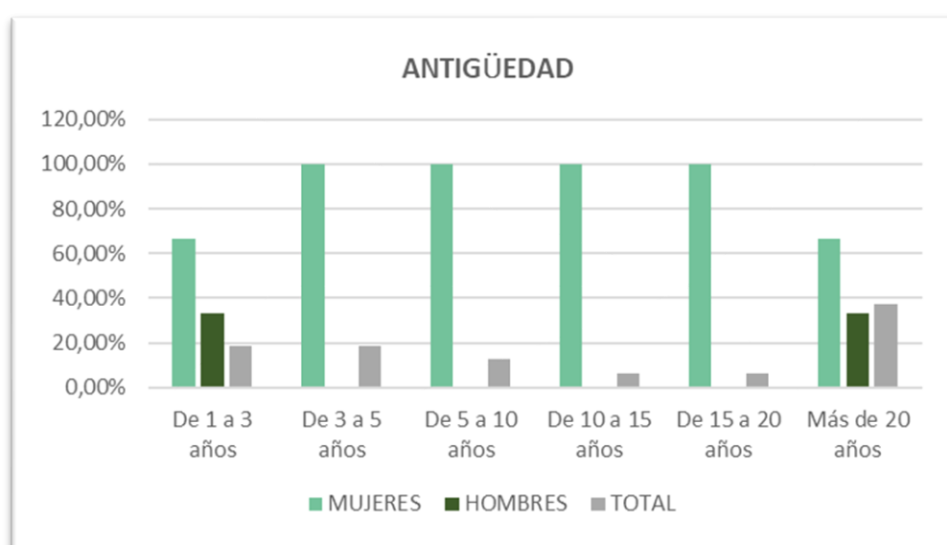
De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en franjas de antigüedad bajas “**Menos de 1 año**” y de “**De 1 a 3 años**”, las cuales constituyen un 33,33% del total cada una. En ambas, la presencia de hombres notablemente superior a la de mujeres. Así, por un lado, en la primera de las franjas, los hombres constituyen un 83,33% frente a un 16,67% de mujeres. Por otro lado, en la segunda franja de antigüedad, el colectivo masculino conforma un 66,67% y el femenino un 33,33%.



▪ **Instituto Municipal de Toxicomanías.**

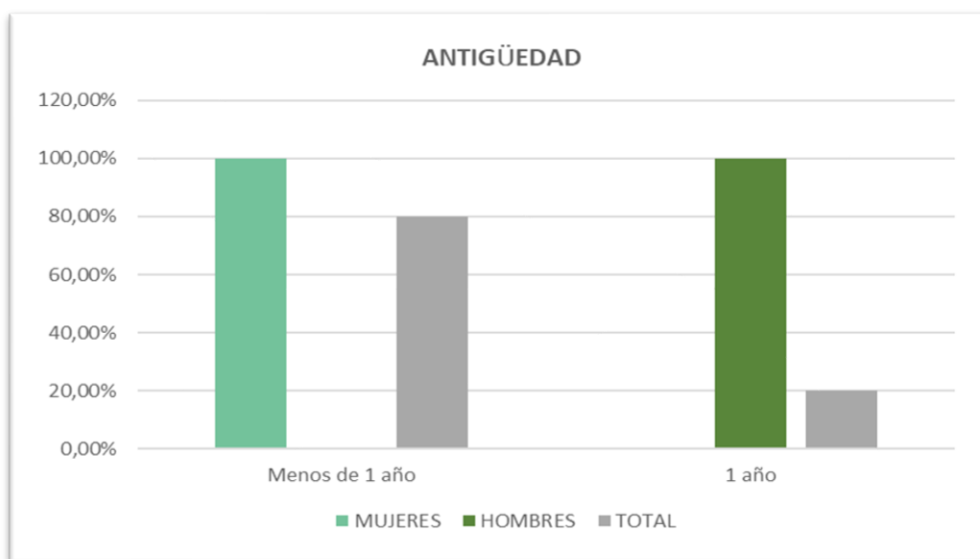
De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad alta “Más de 20 años”, la cual constituye un 37,50% del total de las personas trabajadoras. En esta, la representación entre hombres y mujeres es desequilibrada, caracterizándose por una presencia superior de las segundas.

Posteriormente, destacan las franjas de antigüedad de “De 1 a 3 años” y “De 3 a 5 años”, las cuales conforman, cada una de ellas, un 18,75% del total. En ellas, la representación entre mujeres y hombres es desequilibrada. Así, en la primera de ellas, la presencia de las mujeres es superior a la de los hombres; mientras que, en la segunda, la representación es única por parte del colectivo femenino.



▪ **Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar.**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que toda la plantilla se encuentra en franjas de antigüedad muy bajas. Así, la franja en la cual se encuentran la mayor parte de las personas trabajadoras es la relativa a “Menos de 1 año”, conformando un 80,00% del total. En esta, la presencia es única por parte del colectivo femenino.



9.2. Análisis por materias.

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en cada uno de los informes de diagnóstico del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes, adjuntados en el apartado “otros” del REGCON.

Las materias analizadas son:

1. *Proceso de selección y contratación.*
2. *Clasificación profesional.*
3. *Formación.*
4. *Promoción profesional.*
5. *Condiciones de trabajo.*
6. *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
7. *Infrarrepresentación femenina.*

8. *Retribuciones.*
9. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*
10. *Salud laboral desde una perspectiva de género.*
11. *Violencia de género.*
12. *Lenguaje y comunicación no sexista.*

9.2.1. Proceso de selección y contratación.

Observadas las vías de reclutamiento, selección y contratación, en el Ayuntamiento de Gáldar y sus órganos se obtienen las siguientes conclusiones:

- El procedimiento de selección del personal funcionario y del personal laboral del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes, viene determinado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Cuentan con un procedimiento de selección y contratación estandarizado, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Las personas responsables de la selección, gestión y retención del talento disponen de formación experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección.

9.2.2. Clasificación profesional.

Una vez observada la distribución profesional del **Ayuntamiento de Gáldar**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Las mujeres y hombres del Ayuntamiento de Gáldar tienen representación en todos los Cuerpos o Escalas existentes, desde los que requieren una titulación más alta (subgrupos A1 y A2), hasta los que requieren una titulación más baja (grupos C1, C2 y E). No obstante, el mayor porcentaje de efectivos corresponde al grupo C2 (39,82%) y, E (22,46%).
- Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género.
- Se da feminización en algunas categorías profesionales y masculinización en otras. Sin embargo, no se vislumbran prácticas discriminatorias a tal efecto.

Respecto de **Galobra**, el **Instituto Municipal de Toxicomanías** y de **Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género.

- La feminización generada en algunas categorías profesionales está relacionada con la representación total del sexo femenino en la empresa, sin que se puedan vislumbrar prácticas discriminatorias a tal efecto.

9.2.3. Formación.

Una vez observada el plan de formaciones en el Ayuntamiento y sus órganos dependientes, se obtienen las siguientes observaciones:

- No se lleva un registro de todas las formaciones realizadas por el personal municipal, ya que los cursos se imparten desde diferentes organismos, entes públicos o centros de formación, y son las personas trabajadoras quienes, en función de sus intereses, realizan la inscripción.
- El Ayuntamiento no ha impartido formación de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la empresa, porque no se ha dado la situación.
- El Ayuntamiento y sus órganos no han impartido formación en materia de igualdad.
- No hay incorporado sistema de detección de necesidades de formación.

9.2.4. Promoción profesional.

Una vez observada el procedimiento de promoción interna en el Ayuntamiento y sus órganos dependientes, se obtienen las siguientes observaciones:

- El procedimiento de promoción interna del personal funcionario del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes, viene determinado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local. Por su parte, la carrera profesional y la promoción del personal laboral viene determinada por el Estatuto de los Trabajadores, y por los convenios colectivos de aplicación.
- Los canales de información y/o comunicación de la promoción profesional son mediante la aprobación de la OEP y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios y correo electrónico de la administración.
- **El Ayuntamiento de Gáldar** cuenta con un procedimiento de promoción interna y carrera profesional, determinada por la normativa laboral, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
En los años 2021 y 2022, no se promociona a ninguna persona, ni personal de carrera, ni personal laboral.
A su vez, cuenta con un canal de información y/o comunicación de la promoción profesional a la plantilla.

- **Galobra, la Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías** no cuentan con un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de las personas trabajadoras basado en el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

9.2.5. Condiciones de trabajo.

Una vez observada las condiciones de trabajo, se obtienen las siguientes observaciones:

- **El Ayuntamiento de Gáldar** se encuentra en una posición defensora de sus trabajadores/as y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.
Se ciñe a las condiciones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo fijadas en la normativa vigente, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo. Además, aplica mejoras sobre el mismo, por ejemplo, facilitando la flexibilidad horaria de entrada o salida.
- **Galobra, la Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías** se ciñen a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.

9.2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Una vez observada las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:

- El ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes se encuentran en una posición defensora de las personas trabajadoras y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.

9.2.7. Infrarrepresentación femenina.

- **Ayuntamiento de Gáldar.**

Las mujeres tienen mayor presencia en ocupaciones administrativas, de limpieza, educación, u otras ocupaciones elementales (segregación horizontal).

Las mujeres tienen presencia en los niveles más altos “órganos de dirección” y “mandos intermedios”, pero se encuentran infrarrepresentadas ya que el sexo masculino es predominante. Por tanto, se observa una situación de infrarrepresentación femenina (segregación vertical).

- **Instituto Municipal de Toxicomanías.**

No se observa una situación de infrarrepresentación femenina en la entidad (segregación vertical), pero sí una representación inferior de los hombres en la misma.

- **Fundación Canaria de la Ciudad de Gáldar.**

En la organización no hay establecido un nivel jerárquico

- **Galobra S.A.U.**

Las mujeres están infrarrepresentadas en los niveles más altos “órganos de dirección” y “mandos intermedios”. No obstante, su presencia es predominante en el nivel “Técnico/Administrativo”.

9.2.8. Retribuciones.

9.2.8.1. Retribuciones.

El Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes, han realizado el registro salarial y la auditoria retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El período temporal que se ha tomado como referencia para el análisis ha sido el ejercicio 2022.

El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia.

El análisis retributivo responde a lo recogido en el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana, también desagregadas por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Asimismo, esta información queda desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

- **Conclusiones registro salarial**

Una vez realizado el registro salarial y la auditoria retributiva, podemos reafirmar que el Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes cumplen con lo establecido en el

principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, puesto que no se observan aspectos discriminatorios ni en la estructura salarial.

En efecto, las diferencias salariales detectadas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, y así se ha justificado en cada caso en los “**INFORMES DE DIAGNÓSTICO**”, tal y como exige el art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores.

■ **AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR**

Media salario base total anual:

Se observa un equilibrio en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, siendo la media de las mujeres 9.181 euros, y la de los hombres 9.437 euros.

Respecto a los distintos puestos de trabajo, no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en ninguno, solo se registra una pequeña diferencia salarial del 1% a favor de los hombres en el GRUPO 79 (Limpiador/a).

Media complementos salariales totales anuales:

En lo que respecta a la media de los complementos salariales totales anuales de hombres y mujeres, se aprecia una diferencia del 17% en favor del sexo masculino, siendo la media de los hombres 17.322 euros y la de las mujeres 14.265 euros.

Complemento específico anual: Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En la media total se genera una brecha del 27% a favor de los hombres.

Respecto a las *distintas categorías profesionales*, se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) y/o diferencias salariales en los siguientes complementos:

- **GRUPO 19 (Administrativo/a):** 25% a favor de los hombres. En este puesto de trabajo se encuadran 4 hombres y 8 mujeres.

El motivo por el cual se genera la brecha salarial es porque uno de los hombres (personal laboral) percibe un complemento superior por ejercer funciones de jefatura (Gestión Padrón Municipal Habitantes).

- **GRUPO 52 (Auxiliar Administrativo/a):** 15% a favor de los hombres. En este puesto de trabajo se encuadran 8 hombres y 12 mujeres.

El motivo por el cual se genera la diferencia salarial es porque dos hombres (funcionarios) perciben un complemento superior por ejercer funciones de jefatura (parques y jardines y atención ciudadana).

- **GRUPO 79 (Limpiador/a):** 28% a favor de los hombres. En este puesto de trabajo se encuadran 2 hombres y 37 mujeres, de las cuales 9 trabajan en la Residencia de Mayores.

El motivo por el cual se genera la brecha salarial es porque a las Limpiadoras de la Residencia no se les retribuye por este complemento dado que se rigen por un convenio colectivo diferente. Solo los/as Limpiador/as del Ayuntamiento (personal laboral) tienen incluido en sus percepciones salariales el concepto de complemento específico anual. Además, se da la circunstancia que 2 limpiadoras que existen en la plantilla realizan funciones de cuidadoras, por lo que cobran un complemento de categoría superior.

- **GRUPO 80 (Barrendero/a):** 3% a favor de los hombres.

Complemento destino anual. Este complemento valora la progresión alcanzada por cada funcionario en su carrera en la administración, y se fija según el puesto de trabajo ocupado en función de 30 niveles diferentes, cada uno con una cantidad determinada y perteneciente a su vez a uno de los grupos de funcionariado. En la media de total se genera una brecha del 4% a favor de los hombres.

Respecto a los distintos puestos de trabajo, no se observan brechas iguales o superiores al 25%, si bien, se observan algunas diferencias salariales:

- **GRUPO 19 (Administrativo/a):** 6% a favor de los hombres. En este puesto de trabajo se encuadran 4 hombres y 8 mujeres.

El motivo por el cual se genera la diferencia salarial es porque uno de los hombres (personal laboral) percibe un complemento superior por ejercer funciones de jefatura (Gestión Padrón Municipal Habitantes).

- **GRUPO 52 (Auxiliar Administrativo/a):** 7% a favor de los hombres. En este puesto de trabajo se encuadran 8 hombres y 12 mujeres.

El motivo por el cual se genera la diferencia salarial es porque dos hombres (funcionarios) perciben un complemento superior por ejercer funciones de jefatura (parques y jardines y atención ciudadana).

- **GRUPO 74 (Ayudante/a Cocina):** -1% a favor de las mujeres.
- **GRUPO 79 (Limpiador/a):** 1% a favor de los hombres

Complemento Residencia Anual. Este complemento se concede por prestar el trabajo en un lugar geográfico determinado, ya sea dentro de España o en el extranjero, siempre que el trabajador fije o tenga fijada allí su residencia.

En la media de total se genera una brecha del 2% a favor de los hombres.

Respecto a los distintos puestos de trabajo, se observan las siguientes brechas y/o diferencias salariales:

- **GRUPO 79 (Limpiador/a):** 1% a favor de los hombres

Complemento productividad anual. Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la dedicación y disponibilidad y los objetivos que alcance la persona trabajadora. En la media de total se genera una brecha del 93% a favor de los hombres.

Respecto a los distintos puestos de trabajo, se observan las siguientes brechas y/o diferencias salariales:

- **GRUPO 52 (Auxiliar Administrativo/a):** 100% a favor de los hombres. En este puesto de trabajo se encuadran 8 hombres y 12 mujeres.

Este complemento solo lo percibe un hombre (funcionario), por ejercer funciones de jefatura (atención ciudadana).

- **GRUPO 57 (Oficial Policía local):** 17% a favor de los hombres. En este puesto de trabajo se encuadran 2 hombres y 1 mujer.

La mujer percibe una cantidad inferior en este concepto a la de sus compañeros hombres y se debe a que en este complemento se deben cumplir determinados requisitos objetivos para su reconocimiento y disfrute, que durante el año 2022 se han dado en mayor medida en los hombres que en la mujer.

- **GRUPO 58 (Policía local):** 27% a favor de los hombres. En este puesto de trabajo se encuadran 31 hombres y 3 mujer.

El motivo por el cual se genera la brecha salarial es porque una de las mujeres estuvo de baja todo el año 2022, por tanto, no percibe el complemento de productividad.

Complemento Toxicidad: Este complemento se aplica a todo el personal laboral que por las especificaciones de su puesto de trabajo manipulen productos tóxicos y estén expuestos a emanaciones de gases, vapores, olores o radiaciones de la misma naturaleza. En la media de total se genera una brecha del 100% a favor de los hombres, el motivo es porque solo lo perciben determinadas personas trabajadoras, concretamente: GRUPO 48 (Soldador/a I); GRUPO 62 (Jardinero/a); GRUPO 63 (Peón Jardinería), siendo todos ellos hombres.

Respecto a los distintos puestos de trabajo, no se observan brechas y/o diferencias salariales por razón de sexo.

Complemento Funciones Categoría Superior. Este complemento se aplica cuando el empleado desempeña una o varias funciones que exceden de su competencia según su categoría profesional. En la media de total se genera una brecha del 103% a favor de las mujeres, el motivo es porque solo lo perciben determinadas personas trabajadoras, concretamente: GRUPO 47 (Técnico/a Mantenimiento); GRUPO 65 (Peón vías y obras); GRUPO 79 (Limpiador/a).

Respecto a los distintos puestos de trabajo, no se observan brechas y/o diferencias salariales.

Complemento Funciones Procurador. Este complemento retribuye la realización por parte del trabajador, en momentos concretos, de funciones de procurador. Al desempeñar no sólo la función de la defensa, sino también la función de representación cuando las circunstancias procesales así lo prevén (se hace preciso señalar que este concepto sólo lo cobran los dos abogados que hay en la plantilla).

En la media de total se genera una brecha del 100% a favor de los hombres, el motivo es porque solo lo perciben determinadas personas trabajadoras, concretamente: GRUPO 01 (Abogado/a I), todos son hombres.

Respecto a los distintos puestos de trabajo, no se observan brechas y/o diferencias salariales.

Pagas Extraordinarias (junio y diciembre). En la media de total se genera una brecha de 19% a favor de los hombres. Téngase en cuenta que las pagas extraordinarias no son iguales por categorías al contemplarse para el cálculo de estas la antigüedad, el complemento de destino y el específico.

▪ INSTITUTO MUNICIPAL DE TOXICOMANÍA.

Salario base total anual: en el salario base total anual se aprecia una brecha salarial favorable al colectivo femenino en un -48% con respecto al colectivo masculino. Esto obedece a que hay

determinados complementos salariales que, por su naturaleza, fluctúan mucho de una persona a otra en función de los complementos variables percibidos (ej. Complemento peligrosidad, residencia o destino). Respecto a los distintos puestos de trabajo, no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

Complementos salariales totales anuales: en lo que respecta a la media de los complementos salariales totales anuales de hombres y mujeres, se aprecia una brecha salarial del -82% en favor del colectivo femenino, siendo la media de los hombres 6.910 euros y la de las mujeres 12.588 euros. Respecto a los complementos salariales, no se observan brechas salariales superiores al 25% en ninguna escala o agrupación.

▪ FUNDACIÓN CANARIA CIUDAD DE GÁLDAR.

Salario base total anual: En el salario base total anual se aprecia una brecha salarial favorable al colectivo masculino en un 31% con respecto al colectivo femenino.

Dado que la auditoría retributiva se realiza con perspectiva de género, no podemos hablar de diferencia salarial, ni brecha salarial en ninguno de los puestos de trabajo ya que en ninguno de estos existe presencia de ambos sexos.

Complementos salariales totales anuales: En lo que respecta a la media de los complementos salariales totales anuales de hombres y mujeres, se aprecia una pequeña diferencia del 16% en favor del colectivo masculino, siendo la media de los hombres 2.570 euros y la de las mujeres 2.172 euros.

Dado que la auditoría retributiva se realiza con perspectiva de género, no podemos hablar de diferencia salarial, ni brecha salarial en ninguno de los puestos de trabajo ya que en ninguno de estos existe presencia de ambos sexos.

▪ GALOBRA S.A.U.

Salario base total anual:

En la media del salario base total anual se aprecia una brecha salarial favorable al sexo masculino en un 39% respecto al sexo femenino.

Respecto a los distintos puestos de trabajo, no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$). Las diferencias salariales oscilan entre el 1% y el 4%.

Complementos salariales totales anuales:

En la media de los complementos salariales totales anuales se aprecia una brecha salarial favorable al sexo femenino en un 83% con respecto al sexo masculino.

Respecto a los distintos puestos de trabajo, se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos salariales:

▪ **GRUPO 04 (Agente Aparcamiento)**

“Actualización Salario”: se observa una brecha salarial del 71% a favor de las mujeres.

Este complemento, como ya se exponía al principio de este informe, lo percibieron todas las personas trabajadoras como una mejora voluntaria que está por encima del convenio colectivo aplicable. Las cantidades percibidas por este concepto se incluyeron en la nómina del mes de noviembre.

En este caso, es necesario aclarar que solo uno de los trabajadores que ocupa el puesto de trabajo “Agente Aparcamiento” no percibió ninguna cantidad por este concepto retributivo, ya que inició su relación laboral el 11/11/2022, y el salario ya estaba regularizado. Por este motivo se genera la brecha del 71% a favor de las mujeres.

▪ **GRUPO 06 (Controlador/a):**

“Antigüedad”: se observa una brecha del 194% a favor de las mujeres. El motivo es porque el período de referencia (ejercicio 2022) solo lo perciben dos personas trabajadoras (1 hombre y 1 mujer) porque venían subrogados de otra Empresa. Si bien, en el año 2023 este concepto lo perciben todas las personas trabajadoras.

“Actualización Salario”: se observa una brecha del 44% a favor de las mujeres. En este caso, es necesario aclarar que solo uno de los trabajadores que ocupa el puesto de trabajo “Agente Aparcamiento” no percibió ninguna cantidad por este concepto retributivo, ya que finalizó su relación laboral el 09/10/2022, y las cantidades percibidas por este concepto se incluyeron en la nómina del mes de noviembre. Por este motivo se genera la brecha del 44% a favor de las mujeres.

“Complemento Funcional”: se observa una brecha del 100% a favor de los hombres. Este complemento, como ya se exponía al principio de este informe, retribuye la realización de funciones concretas y lo percibió solo uno de los Controladores (hombre). Por este motivo se genera la brecha del 100% a favor de los hombres.

En consecuencia, tras analizar las retribuciones salariales podemos reafirmar que el **Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes**, cumplen con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, puesto que no se observan aspectos discriminatorios ni en la estructura salarial. Las diferencias salariales

detectadas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras y así se ha justificado en cada caso tal y como exige el art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores.

9.2.8.2. Auditoría retributiva:

El Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes han valorado los puestos de trabajo basado en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de trabajo de la organización, considerando las necesidades organizativas de la empresa y un desempeño estándar en los mismos.

Con el fin de determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo, y poder compararlos para crear una estructura organizativa salarial justa, equitativa y coherente, se han valorado una serie de factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y asignando una puntuación o valor numérico a cada factor.

En este sentido, la valoración de puestos es aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos. Concretamente, en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) se han tenido en cuenta los siguientes factores y subfactores determinados por el Ministerio del Igualdad:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS.

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES.

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.

A.2) ESFUERZO FÍSICO.

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo

A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL.

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL.

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN.

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES.

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

A.7) AUTONOMÍA.

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS.

B.1) ENSEÑANZA REGLADA.

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN.

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN.

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas.

C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.3) Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.5) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor

C.1.6) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2) APTITUDES.

C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3) HABILIDADES SOCIALES.

C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia

C.3.2) Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO.

D.1) ENTORNO.

D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo),

estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

- **Conclusiones Auditoría Retributiva:**

El artículo 28.3 del ET establece que cuando el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más ($\geq 25\%$) se deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se analizan las brechas salariales ($\geq 25\%$) detectadas en cada puesto de trabajo. El análisis se realiza sobre los "importes equiparados promedios (consultar tabla "2.1. b. Equip.Prom"), que hace referencia a las cantidades ajustadas al 100% de jornada (Normalizado), y al 100% del periodo de referencia (Anualizado).

Téngase en cuenta que aquellas ESCALAS en las que no hay presencia de ambos sexos, no puede ser objeto de análisis, ya que no puede existir diferencia salarial alguna.

- AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR

Media salario base total anual:

Respecto a las distintas escalas y/o agrupaciones, no se aprecia ninguna brecha igual o superior al 25%, no obstante, se registran algunas diferencias salariales, entre el 1% y el 8%:

- ESCALA 02: 1% a favor de los hombres
- ESCALA 03: -8% a favor de las mujeres
- ESCALA 04: 8% a favor de los hombres
- ESCALA 05: 8% a favor de los hombres
- ESCALA 06: 3% a favor de los hombres
- ESCALA 07: -7% a favor de las mujeres

Media complementos salariales:

Respecto a los complementos salariales, se observan brechas salariales iguales o superiores al 25% en los siguientes complementos:

- Complemento especial anual: ESCALA 02 (27% a favor de los hombres); ESCALA 04 (80% a favor de los hombres); ESCALA 06 (29% a favor de los hombres).
- Complemento productividad anual: ESCALA 02 (100% a favor de los hombres); ESCALA 03 (100% a favor de los hombres); ESCALA 04 (91% a favor de los hombres); ESCALA 07 (100% a favor de los hombres).
- Complemento Toxicidad: ESCALA 02 (100% a favor de los hombres); ESCALA 03 (100% a favor de los hombres); ESCALA 04 (100% a favor de los hombres).
- Complemento Funciones Categoría Superior: ESCALA 02 (-176% a favor de las mujeres); ESCALA 04 (100% a favor de los hombres).
- Complemento Funciones Procurador: ESCALA 07 (100% a favor de los hombres)
- Pagas extraordinarias: ESCALA 02 (31% a favor de los hombres); ESCALA 05 (28% a favor de los hombres)

Como se exponía anteriormente, estos complementos salariales, por su naturaleza, fluctúan mucho de una persona a otra, ya que dependen del puesto de trabajo, y las funciones que se desempeñen.

- INSTITUTO MUNICIPAL DE TOXICOMANÍAS**Salario base total anual:**

No se observa ninguna brecha igual o superior al 25% en ninguna de las escalas o agrupaciones.

Complementos salariales:

Respecto a los complementos salariales, no se observan brechas salariales superiores al 25% en ninguna escala o agrupación.

- FUNDACIÓN CANARIA CIUDAD DE GÁLDAR**Salario base total anual:**

En el salario base total anual se aprecia una brecha salarial favorable al colectivo masculino en un 31% con respecto al colectivo femenino.

Dado que la auditoría retributiva se realiza con perspectiva de género, no podemos hablar de diferencia salarial, ni brecha salarial en ninguno de los puestos de trabajo ya que en ninguno de estos existe presencia de ambos sexos.

Complementos salariales:

En lo que respecta a la media de los complementos salariales totales anuales de hombres y mujeres, se aprecia una pequeña diferencia del 16% en favor del colectivo masculino, siendo la media de los hombres 2.570 euros y la de las mujeres 2.172 euros.

Dado que la auditoría retributiva se realiza con perspectiva de género, no podemos hablar de diferencia salarial, ni brecha salarial en ninguno de los puestos de trabajo ya que en ninguno de estos existe presencia de ambos sexos.

- GALOBRA S.A.U.**Salario base total anual:**

En la media del salario base total anual se aprecia una brecha salarial favorable al sexo masculino en un 39% con respecto a sexo femenino.

Respecto a las distintas escalas, se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en la ESCALA 04, conformada por los siguientes: Aux. Administrativo/a; Controlador/a y Agente/ Aparcamiento. En este caso, la brecha salarial se genera concretamente por el puesto de trabajo de Aux. Amdvo/a (GRUPO 03), que ocupan 3 mujeres. La diferencia del salario base se compensa con los complementos salariales, por ello, se aprecia una pequeña diferencia del 4% a favor de las mujeres en la retribución total anual.

Complementos salariales:

Respecto a los complementos salariales, se observan ciertas brechas salariales superiores al 25% en las ESCALA 03 y ESCALA 04.

Lo anterior obedece a que como exponíamos anteriormente, hay determinados complementos salariales que, por su naturaleza, fluctúan mucho de una persona a otra en función de lo que reconozca el convenio colectivo aplicable (ej. Complemento antigüedad), o lo pactado con cada trabajador/a (ej. Complemento salarial servicios; Complemento funciones concretas).

En conclusión, de los resultados extraídos de la auditoría retributiva, podemos reafirmar que el Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes cumplen con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, ya que,

determina de forma objetiva las tareas, esfuerzos o requerimientos de cada puesto de trabajo, y establece condiciones retributivas equitativas independientemente del género de la persona que lo ocupe.

En términos generales, se puede observar una correspondencia entre los puestos de trabajo con mayor nivel de retribución total anual y mayor nivel de exigencia o puntuación en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y viceversa.

9.2.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez analizada en el diagnóstico las medidas relacionadas con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se obtienen las siguientes conclusiones:

- El Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes cuentan con un Protocolo de actuación ante situación de acoso y violencia laboral desde el 20 de abril de 2022. Las denuncias en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo se pueden presentar a través del Canal de denuncias, el cual fue aprobado en pleno desde finales del año 2023. Las personas trabajadoras y/o cualquier tercero ajeno a la Organización, pueden acceder al Canal de denuncias a través de la Web del Ayuntamiento

9.2.10. Seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género.

Una vez analizada en el diagnóstico las medidas relacionadas con la seguridad y salud laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Cuentan con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA).
- No cuentan con protocolos de protección durante el embarazo y lactancia.
- El Ayuntamiento y sus organismos dependientes llevan a cabo una identificación de aquellos puestos perjudiciales para las personas trabajadoras en periodos de lactancia natural.
- En caso de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, se adapta el puesto de trabajo para eliminar dichos riesgos o se posibilita el cambio a otro puesto de trabajo.

9.2.11. Violencia de género.

Una vez analizada en el diagnóstico las medidas relacionadas con la protección de víctimas de violencia de género, se obtienen las siguientes conclusiones:

- El Ayuntamiento y sus organismos cuentan con un protocolo específico en materia de violencia de género, el cual está previsto en el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Ninguna trabajadora ha comunicado ninguna situación de violencia de género, y, por tanto, no consta ningún registro de ello.

9.2.12. Lenguaje y comunicación no sexista.

Una vez analizada en el diagnóstico las medidas relacionadas con la comunicación inclusiva en se obtienen las siguientes conclusiones:

- Los canales más habituales de comunicación interna en la Fundación son: el correo electrónico corporativo; el tablón de anuncios; el portal del empleado de la web municipal.

10. OBJETIVOS

10.1. Objetivos Generales

1. **Selección y contratación:** búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes (ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL DE GÁLDAR; RESIDENCIA DE ANCIANOS GENOVEVA PÉREZ.; INSTITUTO MUNICIPAL DE TOXICOMANÍAS, GALOBRA S.A.U y FUNDACIÓN CANARIA CIUDAD DE GÁLDAR).
2. **Infrarrepresentación femenina en el acceso y promoción interna.**
3. **Formación:** proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes.
4. **Retribución:** principio de igualdad retributiva en el Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.
5. **Clasificación profesional.**
6. **Condiciones de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.
7. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
8. **Protección de las víctimas de violencia de género:** establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.
9. **Comunicación y difusión:** aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

10.2. Objetivos Específicos

1. **Selección y contratación:** búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes.

- a. Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b. Hacer un seguimiento de la contratación en la empresa reduciendo la parcialidad en los contratos y fomentando la contratación a tiempo completo.
- c. Hacer un seguimiento de la contratación en la empresa reduciendo la temporalidad en los contratos y fomentando la contratación indefinida.

2. Infrarrepresentación femenina en el acceso y promoción interna.

- a. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.

3. Formación: proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- a. Ofrecer a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes, formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedores y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre hombres y mujeres.

4. Retribución: principio de igualdad retributiva en el Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.

- a. Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.

5. Clasificación profesional.

- a. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

6. Condiciones de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal: garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.

- a. Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar. Respetar los límites de jornada, para lograr una desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).
- b. Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de estos.
- c. Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

7. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral.

- a. Concienciar a los trabajadores/as de la necesidad de prevención de cualquier actuación relacionada con el acoso en el entorno laboral a través de la elaboración e implementación de un Protocolo interno de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral.
- b. Formar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso laboral en la entidad por parte de algún trabajador o trabajadora a un compañero o compañera. Formación específica a los responsables de las diferentes secciones respecto a cómo afrontar las situaciones de acoso.
- c. Reforzar el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones acerca de las actuaciones en materia de prevención y actuación frente a situaciones de acoso, así como del canal de comunicación como medio para realizar cualquier tipo de notificación en materia de acoso o cualquier otra conducta de carácter ilícito o irregular que sea contraria a la legalidad vigente o a la normativa interna del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes.

8. Protección de las víctimas de violencia de género: establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.

- a. Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral. Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.
- b. Conseguir que todas las personas que forman parte del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes, sean conscientes de la problemática que supone ser víctima de violencia de género, no solo a nivel personal y social, sino también a nivel laboral. Garantizar que todas las personas trabajadoras de estas conozcan los derechos que existen a nivel laboral para las víctimas de violencia de género y la forma de acceder a ellos.

9. Comunicación y difusión: aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

- a. Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo. Proyectar una imagen de igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
- a. Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos. Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización. Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.

11. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnóstico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

➤ POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	- Revisar que los procesos de selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. - Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.				
MEDIDAS	1.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías	- Nº. de candidaturas presentadas y seleccionadas, desagregadas por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	1.2 Seguir utilizando un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en las ofertas de empleo (descripción del puesto, titulación necesaria, etc.) en todas las fases de los procesos de selección, con especial atención de evitar estereotipos y/o prejuicios	- Ofertas de empleo publicadas	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	sexistas e indicando de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.				
	1.3 Se incluirá la normativa vigente que garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las bases reguladoras que rigen el proceso de selección, en caso de que se produzca un cambio significativo en dicha normativa que lo haga imprescindible. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- % de bases reguladoras que han sido actualizadas para incluir los cambios normativos en relación con el total de bases reguladoras revisadas.	Seguimiento de las publicaciones oficiales (Boletín Oficial del Estado, etc.) para identificar cambios significativos en la normativa de igualdad.	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	1.4 Valorar como méritos, en las mismas condiciones que el resto de los cursos, la formación en materia de igualdad de género. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- % de convocatorias en las que se valoran los cursos de igualdad al mismo nivel que los otros cursos de formación complementaria	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	1.5 Tender hacia la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección. Esta medida será de aplicación al	- % de mujeres y hombres en los tribunales de selección. -% de disminución de	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	mujeres y hombres	realización de la medida		
	1.6 En las disposiciones relativas a la oferta de empleo público para grupos o colectivos profesionales con representación desequilibrada, se adoptará una acción positiva en favor del sexo menos representado en caso de igualdad de valoración y puntuación entre las candidaturas, con el objetivo de promover la incorporación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en sectores feminizados. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	-Nº. y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas y personas incorporadas o promocionadas.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	1.7 Implementar en todas las ofertas de empleo, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento y de sus organismos dependientes. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	-Ofertas de empleo publicadas	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

➤ **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de los hombres/ de las mujeres. Se realizará de forma anual, a la vez que se realiza el Registro Salarial.				
<u>MEDIDAS</u>	2.1 Se elaborará y presentará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre la distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	-Herramienta de registro salarial - Distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales, desagregada por sexo.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH (Ayuntamiento y Toxicomanía) -Dpto. Administración (Galobra; Fundación Canaria)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	2.2. Revisar el uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino para garantizar el principio de igualdad. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa. - Herramienta de registro salarial - Número de modificaciones en las denominaciones y clasificaciones profesionales durante el último año.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH (Ayuntamiento y Toxicomanía) -Dpto. Administración (Galobra; Fundación Canaria)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

➤ **FORMACIÓN.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.				
MEDIDAS	3.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las formaciones que reciba la plantilla, con datos desagregados por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, modalidad y cómputo de horas. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Nº. de formaciones impartidas, desagregadas por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional, modalidad, y nº de horas (dentro/fuera jornada laboral)	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH (Ayuntamiento y Toxicomanía) -Experto externo en igualdad (Galobra; Fundación Canaria)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	3.2 Impartir acciones de formación en materia de igualdad a toda la plantilla. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- % de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras, desagregado por sexo y puesto de trabajo. - A las nuevas incorporaciones se les entregará un manual con información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, participarán en la formación anual programada sobre esta materia. - Certificado de realización del curso - Se impartirá un curso de reciclaje sobre la materia cuando se produzca un cambio en la normativa vigente	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH (Ayuntamiento y Toxicomanía) -Experto externo en igualdad (Galobra; Fundación Canaria)	12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad

		que así lo requiera.			
	3.3 Impartir acciones de formación específicas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla, y de cómo activar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, y a quien dirigirse en caso de necesidad, diferenciando de acoso laboral Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras, desagregado por sexo y puesto de trabajo - Certificado de realización del curso - A las nuevas incorporaciones se les entregará un manual con información sobre acoso sexual y/o por razón de sexo. Además, participarán en la formación anual programada sobre esta materia. - Se impartirá un curso de reciclaje sobre la materia cuando se produzca un cambio en la normativa vigente que así lo requiera.	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Experto externo en igualdad	12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad
	3.4 Los miembros de la Comisión instructora del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo recibirán formación específica sobre el protocolo y su instrucción. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de	- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas que forman parte de la Comisión instructora, desagregado por sexo y puesto de trabajo. - Certificado de realización del curso - Certificado nº horas - Se proporcionará a los miembros de la Comisión instructora una guía de	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH (Ayuntamiento y Toxicomanía) -Experto externo en igualdad (Galobra; Fundación Canaria)	3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad

	Toxicomanías.	actuación detallada sobre el procedimiento de instrucción en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. -En caso de que se produzca un cambio significativo en la normativa vigente que afecte la instrucción de los casos de acoso, el Ayuntamiento organizará un taller o charla formativa sobre la materia.			
	3.5 Ampliar las formas de comunicación de las formaciones, asegurando que las personas trabajadoras con dificultades de comunicación puedan acceder a ellas.	- % de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras, desagregado por sexo y puesto de trabajo. -Registro de los métodos de comunicación	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH (Ayuntamiento y Toxicomanía) -Experto externo en igualdad (Galobra; Fundación Canaria)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	3.6 Incluir la perspectiva del género en todas las formaciones que se impartan.	- Evidencias del requisito para empresas externas de incluir la perspectiva de género en las formaciones.	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH (Ayuntamiento y Toxicomanía) -Experto externo en igualdad (Galobra; Fundación Canaria)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

➤ **PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción y ascenso, con base en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	4.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de promoción interna, con datos desagregado por sexo del número de personas presentadas y número de personas seleccionadas. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Nº. de candidaturas presentadas y seleccionadas, desagregadas por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional. -% de disminución de porcentaje en la brecha para puestos masculinizados y feminizados.	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH (Ayuntamiento y Toxicomanía) -Dpto. Administración (Galobra; Fundación Canaria)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	4.2 Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las fases de los procesos de promoción interna. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	-Ofertas publicadas	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	4.3 Se incluirá la normativa vigente que garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las bases reguladoras que rigen el proceso de promoción, en caso de que se produzca un cambio significativo en dicha normativa que lo haga imprescindible. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- % de bases reguladoras que han sido actualizadas para incluir los cambios normativos en relación con el total de bases reguladoras revisadas.	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	4.4 Valorar como méritos, en las mismas condiciones que el resto de los cursos, la formación en materia de igualdad de género. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- % de convocatorias en las que se valoran los cursos de igualdad al mismo nivel que los otros cursos de formación complementaria	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	4.5 Tender hacia la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de	- Miembros que pertenecen a los órganos de selección, desagregado por sexo -% de disminución de porcentaje en la brecha.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	Toxicomanías.				
	4.6 En las convocatorias de promoción interna para grupos o colectivos profesionales con representación desequilibrada, se adoptará una acción positiva en favor del sexo menos representado en caso de igualdad de valoración y puntuación entre las candidaturas, con el objetivo de promover la incorporación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en sectores feminizados. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	-Nº. y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas y personas incorporadas o promocionadas.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

➤ **CONDICIONES DE TRABAJO.**

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	CONDICIONES DE TRABAJO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan el principio de igualdad y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género				
<u>MEDIDAS</u>	5.1 Elaborar un protocolo de desconexión digital, el cual se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como lo establece el art. 88 LOPD. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	-Protocolo de desconexión digital. -Evidencias de comunicaciones realizadas.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -Experto externo (Galobra, Fundación)	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad

➤ EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.				
MEDIDAS	6.1 Realizar una comunicación a toda la plantilla a través de los medios habituales, de todas las medidas disponibles en materia de corresponsabilidad y conciliación. Este documento deberá incluir todas las medidas ya contempladas por la legislación vigente. Promover su difusión periódica. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Documento de permisos disponibles -Muestreo de comunicación realizada a la plantilla. -Medios de comunicación: cualquier herramienta de comunicación que se venga utilizando o que se implante.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -Dpto Administración (Galobra, Fundación)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	6.2 Flexibilizar los días de permiso (5) por hospitalización o enfermedad de familiar pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario y sin necesidad de iniciarlo el primer día del hecho causante. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Nº de personas que lo solicitan, desagregada por sexo. - Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -Dpto Administración (Galobra, Fundación)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	6.3 Registrar el número de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación con el objetivo de conocer la situación de la plantilla. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	-Nº de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación y tipo de medida - Tasa de uso de las medidas de conciliación entre diferentes grupos de edad y categorías profesionales. -Medidas de mejora a negociar en la Comisión de seguimiento.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -Dpto Administración (Galobra, Fundación)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	6.4 Diseñar una campaña específica, o difundir una campaña ya existente, dirigido al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas derivadas de la familiar y el ámbito doméstico, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de permisos parentales y para el cuidado de sus familiares dependientes. Esta campaña se difundirá al personal de los organismos dependientes del Ayuntamiento.	-Nº hombres que se acogen a los permisos % de aumento	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del Plan de Igualdad

➤ **RETRIBUCIÓN.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.				
MEDIDAS	7.1 Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Herramienta registro Salarial. -Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -Dpto Administración (Galobra, Fundación)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	7.2 Describir y clasificar los complementos salariales y componentes variables de forma transparente para garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Tabla elaborada con los complementos y componentes variables definidos y tipificados, por puestos de trabajo y desagregado por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -Dpto Administración (Galobra, Fundación)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

➤ **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Promover la igualdad de oportunidades y el acceso de las mujeres a puestos y áreas donde están infrarrepresentadas.				
	8.1 Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. En caso de detectarse dichos desequilibrios, se diseñarán e implementarán medidas correctoras. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- % para cada departamento y grupo profesional, se calculará la proporción de mujeres. - Medidas correctoras establecidas.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	-Dpto. RRHH (Ayuntamiento y Toxicomanía) -Dpto. Administración (Galobra; Fundación Canaria)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

➤ **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral dentro del entorno laboral.				
MEDIDAS	9.1 Difundir el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla a través de los medios de comunicación habituales. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Publicación del protocolo - Número y tipo de actuaciones de información y difusión del protocolo -Medios de difusión: cualquier herramienta de comunicación que se venga utilizando o que se implante.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad
	9.2 Promover medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, tales como campañas de sensibilización informativa como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo, y ofrecer formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras bajo dichas circunstancias, desagregado por sexo y puestos de trabajo (incluidos los puestos de dirección) -Certificado de realización del curso	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH -Experto externo en materia de igualdad	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	9.3 Informar a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Registro (Excel) desagregado por sexo y puesto de trabajo -Nº denuncias -Medidas adoptadas (archivada; medidas cautelares/preventiva, disciplinarias).	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
--	--	--	--	---------------------	---

➤ **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	SEGURIDAD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.				
MEDIDAS	10.1 Revisar y aplicar la perspectiva de género en los planes de Prevención de Riesgos Laborales. Realizar que se evalúen los riesgos laborales con perspectiva de género, incluidos los psicosociales. En caso de ser necesario, ampliar los servicios de prevención de riesgos (realizar la evaluación con perspectiva de género). Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Nº de correcciones y tipología de las mismas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. - Nº de evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género -% de la plantilla (mujeres y hombres) a la que afectan las evaluaciones de riesgos laborales -Nº puestos que se han adaptado después de la evaluación desagregados por sexo, tener en cuenta si el puesto es masculinizado o feminizado.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -PRL (Galobra, Fundación)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	10.2 Diseñar un Protocolo de protección durante el embarazo y lactancia Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- nº de solicitudes de adaptación del puesto por embarazo o lactancia - nº de adaptaciones del puesto por riesgos de embarazo o lactancia - Índices de siniestralidad por género. - Evaluación de riesgos -Incluir en el protocolo a las mujeres que están en procesos de fecundación asistida invitro.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH Y PRL	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad
	10.3 Analizar la accidentabilidad y enfermedad profesional desagregada por sexo Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	-Nº accidentes, baja desagradas por sexo y motivo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH Y PRL	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

➤ **VIOLENCIA DE GÉNERO.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.				
MEDIDAS	11.1 Elaborar y difundir una guía de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que contenga toda la normativa vigente en esta materia (Ley violencia de género, Estatuto de los trabajadores, Estatuto de empleado público), y las mejoras. Esta medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	-Nº comunicaciones recibidas por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género y de los permisos, excedencias, ayudas económicas solicitadas, concedidas y no concedidas. - Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. - Evidencias de comunicaciones realizadas. -Nº casos ayuda psicológica gratuita concedida a las mujeres VVG. -Nº casos ayuda legal gratuita concedida a	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad

		las mujeres VVG.			
	11.2 Seguimiento de la campaña para el día internacional de las Mujeres (8 de marzo), Día Internacional contra la Violencia hacia las mujeres (25 de noviembre). Está medida será de aplicación al Ayuntamiento de Gáldar y a Galobra SAU, Fundación Canaria Ciudad de Gáldar y el Instituto Municipal de Toxicomanías.	- Participación de las personas trabajadoras en la campaña. - Materiales para la campaña. -Canales de comunicación interna. -Comunicación a las personas trabajadoras a través de la intranet	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH y Dpto. igualdad	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	11.3 El Convenio colectivo del personal laboral, aplicable al personal laboral y al personal funcionario del Ayuntamiento, la Fundación Canaria, y al Instituto Municipal de Toxicomanías de Gáldar, establece en su art. 14.e) un plazo de dos días por traslado del domicilio habitual. Se acuerda conceder un día más a las mujeres víctimas de violencia de género. Por tanto, las mujeres víctimas de	-Nº casos solicitados y concedidos	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

	violencia de género que acrediten encontrarse en dicha situación tendrán derecho a tres días de permiso retribuido. Para el caso de Galobra S.A. el convenio de aplicación concede un plazo de un día por traslado del domicilio habitual. Se acuerda conceder un día más a las mujeres víctimas de violencia de género. Por tanto, las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten encontrarse en dicha situación tendrán derecho a dos días de permiso retribuido.				
--	--	--	--	--	--

➤ **COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN.**

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.				
<u>MEDIDAS</u>	12.1 Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista.	-Documentación interna y propia de la empresa, página web y canales de comunicación interna.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -Dpto Administración (Galobra, Fundación)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	12.2 Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación.	-Recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización. -Medios de	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -Dpto Administración (Galobra, Fundación)	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad

		comunicación habituales de la empresa (correo electrónico corporativo, tablón de anuncios del Portal del empleado).			
	12.3 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.	- Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega - Guía lenguaje inclusivo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Oficina igualdad	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad
	12.4 Realizar campañas de sensibilización en las siguientes fechas: - 8 de marzo, Día Internacional de la mujer - 25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer Esta campaña se difundirá al personal de los organismos dependientes del Ayuntamiento.	- Medios de comunicación habituales de la empresa (correo electrónico corporativo, tablón de anuncios del Portal del empleado).	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -Dpto Administración (Galobra, Fundación)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	12.5 Revisar los canales de comunicación online externos (web corporativa, Facebook, etc.), para confirmar o corregir que no se realiza una publicidad no inclusiva y en la que se representa de manera equilibrada tanto hombres como mujeres	- Medios de comunicación habituales de la empresa (correo electrónico corporativo, tablón de anuncios del Portal	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH (Ayuntamiento, Instituto) -Dpto Administración (Galobra, Fundación)	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad

		del empleado).			
--	--	----------------	--	--	--

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

AÑO	TRIMESTRE	MEDIDA
PRIMER AÑO JUNIO 2025 A JUNIO 2026	1º	RETRIBUCIÓN: 1.1 Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. 1.2 Describir y clasificar los complementos salariales y componentes variables de forma transparente para garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.
	2º	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN: 12.2 Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación. 12.3 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.
		FORMACIÓN: 3.4 Los miembros de la Comisión instructora del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo recibirán formación específica sobre el protocolo y su instrucción.
		INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA: 8.1 Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. En caso de detectarse dichos desequilibrios, se diseñarán e implementarán medidas correctoras.

		PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: 9.1 Difundir el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla a través de los medios de comunicación habituales.
		VIOLENCIA DE GÉNERO: 11.1 Elaborar y difundir una guía de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que contenga toda la normativa vigente en esta materia (Ley violencia de género, Estatuto de los trabajadores, Estatuto de empleado público), y las mejoras.
	3º	CONDICIONES DE TRABAJO: 5.1 Elaborar un protocolo de desconexión digital, el cual se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como lo establece el art. 88 LOPD.
		SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: 10.2 Diseñar un Protocolo de protección durante el embarazo y lactancia. 10.3 Analizar la accidentabilidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.
	4º	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: 1.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo.
		CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: 2.2 Se elaborará y presentará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre la distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales.

		FORMACIÓN: 3.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las formaciones que reciba la plantilla, con datos desagregados por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, modalidad y cómputo de horas. PROMOCIÓN PROFESIONAL: 4.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de promoción interna, con datos desagregado por sexo del número de personas presentadas y número de personas seleccionadas. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: 9.3 Informar a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
SEGUNDO AÑO JUNIO 2026 A JUNIO 2027	1º	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 6.4 Diseñar una campaña específica, o difundir una campaña ya existente, dirigido al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas derivadas de la familiar y el ámbito doméstico, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de permisos parentales y para el cuidado de sus familiares dependientes. RETRIBUCIÓN: 7.1 Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. 7.2 Describir y clasificar los complementos salariales y componentes variables de forma transparente para garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.

	2º	INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA: 8.1 Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. En caso de detectarse dichos desequilibrios, se diseñarán e implementarán medidas correctoras.
	3º	FORMACIÓN: 3.2 Impartir acciones de formación en materia de igualdad a toda la plantilla. 3.3 Impartir acciones de formación específicas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla, y de cómo activar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, y a quien dirigirse en caso de necesidad, diferenciando de acoso laboral.
		SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: 10.3 Analizar la accidentabilidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.
	4º	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: 1.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo.
		CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: 2.2 Se elaborará y presentará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre la distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales.
		FORMACIÓN: 3.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las formaciones que reciba la plantilla, con datos desagregados por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, modalidad y cómputo de horas.

		PROMOCIÓN PROFESIONAL: 4.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de promoción interna, con datos desagregado por sexo del número de personas presentadas y número de personas seleccionadas.
		PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: 9.3 Informar a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
TERCER AÑO JUNIO 2027 A JUNIO 2028	1º	RETRIBUCIÓN: 7.1 Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. 7.2 Describir y clasificar los complementos salariales y componentes variables de forma transparente para garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.
	2º	INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA: 8.1 Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. En caso de detectarse dichos desequilibrios, se diseñarán e implementarán medidas correctoras.
	3º	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: 10.3 Analizar la accidentabilidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

	4º	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: <i>1.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo.</i> CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: <i>2.2 Se elaborará y presentará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre la distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales.</i> FORMACIÓN: <i>3.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las formaciones que reciba la plantilla, con datos desagregados por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, modalidad y cómputo de horas.</i> PROMOCIÓN PROFESIONAL: <i>4.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de promoción interna, con datos desagregado por sexo del número de personas presentadas y número de personas seleccionadas.</i> PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: <i>9.3 Informar a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.</i>
--	----	---

CUARTO AÑO JUNIO 2028 A JUNIO 2029	1º	RETRIBUCIÓN: <i>7.1 Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.</i> <i>7.2 Describir y clasificar los complementos salariales y componentes variables de forma transparente para garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.</i>
	2º	INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA: <i>8.1 Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. En caso de detectarse dichos desequilibrios, se diseñarán e implementarán medidas correctoras.</i>
	3º	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: <i>10.3 Analizar la accidentabilidad y enfermedad profesional desagregada por sexo</i>
	4º	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: <i>1.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo.</i>
		CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: <i>2.2 Se elaborará y presentará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre la distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales.</i>
		FORMACIÓN:

		3.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las formaciones que reciba la plantilla, con datos desagregados por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, modalidad y cómputo de horas.
		PROMOCIÓN PROFESIONAL: 4.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de promoción interna, con datos desagregado por sexo del número de personas presentadas y número de personas seleccionadas.
		PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: 9.3 Informar a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
PERIODO 2025-2029 CARÁCTER PERIÓDICO	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1 Seguir utilizando un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en las ofertas de empleo (descripción del puesto, titulación necesaria, etc.) en todas las fases de los procesos de selección, con especial atención de evitar estereotipos y/o prejuicios sexistas e indicando de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos.
		1.2 Se incluirá la normativa vigente que garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las bases reguladoras que rigen el proceso de selección, en caso de que se produzca un cambio significativo en dicha normativa que lo haga imprescindible.
		1.3 Valorar como méritos, en las mismas condiciones que el resto de los cursos, la formación en materia de igualdad de género.
		1.4 Tender hacia la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.
		1.5 En las disposiciones relativas a la oferta de empleo público para grupos o colectivos profesionales con

		<i>representación desequilibrada, se adoptará una acción positiva en favor del sexo menos representado en caso de igualdad de valoración y puntuación entre las candidaturas, con el objetivo de promover la incorporación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en sectores feminizados.</i>
		<i>1.5 Implementar en todas las ofertas de empleo, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento y de sus organismos dependientes.</i>
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<i>2.2 Revisar el uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino para garantizar el principio de igualdad.</i>
	FORMACIÓN	<i>3.5 Ampliar las formas de comunicación de las formaciones, asegurando que las personas trabajadoras con dificultades de comunicación puedan acceder a ellas.</i>
		<i>3.6 Incluir la perspectiva del género en todas las formaciones que se impartan.</i>
	PROMOCIÓN PROFESIONAL	<i>4.2 Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las fases de los procesos de promoción interna.</i>
		<i>4.3 Se incluirá la normativa vigente que garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las bases reguladoras que rigen el proceso de promoción, en caso de que se produzca un cambio significativo en dicha normativa que lo haga imprescindible.</i>
		<i>4.4 Valorar como méritos, en las mismas condiciones que el resto de los cursos, la formación en materia de igualdad de género.</i>
		<i>4.5 Tender hacia la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.</i>
		<i>4.6 En las convocatorias de promoción interna para grupos o colectivos profesionales con representación desequilibrada, se adoptará una acción positiva en favor del sexo menos representado en caso de igualdad</i>

		<i>de valoración y puntuación entre las candidaturas, con el objetivo de promover la incorporación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en sectores feminizados.</i>
	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	<i>10.1 Revisar y aplicar la perspectiva de género en los planes de Prevención de Riesgos Laborales. Realizar que se evalúen los riesgos laborales con perspectiva de género, incluidos los psicosociales. En caso de ser necesario, ampliar los servicios de prevención de riesgos (realizar la evaluación con perspectiva de género).</i>
	EJERCICIO CORRESPONSABLE DERECHOS VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<i>6.1 Realizar una comunicación a toda la plantilla a través de los medios habituales, de todas las medidas disponibles en materia de corresponsabilidad y conciliación. Este documento deberá incluir todas las medidas ya contempladas por la legislación vigente. Promover su difusión periódica.</i>
		<i>6.2 Flexibilizar los días de permiso (5) por hospitalización o enfermedad de familiar pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario y sin necesidad de iniciarlo el primer día del hecho causante.</i>
		<i>6.3 Registrar el número de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación con el objetivo de conocer la situación de la plantilla.</i>
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<i>9.2 Promover medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, tales como campañas de sensibilización informativa como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo, y ofrecer formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</i>
	VIOLENCIA DE GÉNERO	<i>11.2 Seguimiento de la campaña para el día internacional de las Mujeres (8 de marzo), Día Internacional contra la Violencia hacia las mujeres (25 de noviembre).</i>
		<i>11.3 El Convenio colectivo del personal laboral, aplicable al personal laboral y al personal funcionario del Ayuntamiento, la Fundación Canaria, y al Instituto Municipal de Toxicomanías de Gáldar, establece en su art. 14.e) un plazo de dos días por traslado del domicilio habitual. Se acuerda conceder un día más a las</i>

		<i>mujeres víctimas de violencia de género. Por tanto, las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten encontrarse en dicha situación tendrán derecho a tres días de permiso retribuido.</i>
	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	<i>12.1 Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista.</i>
		<i>12.4 Realizar campañas de sensibilización en las siguientes fechas:</i> ▪ 8 de marzo, Día Internacional de la mujer ▪ 25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer <i>Esta campaña se difundirá al personal de los organismos dependientes del Ayuntamiento.</i>
		<i>12.5 Revisar los canales de comunicación online externos (web corporativa, Facebook, etc.), para confirmar o corregir que no se realiza una publicidad no inclusiva y en la que se representa de manera equilibrada tanto hombres como mujeres.</i>

**Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa*

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

- 1. Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- 2. Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

13.1 Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de esta.

- **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes tiene una composición paritaria, integrada por representantes tanto del Ayuntamiento como de la parte social. Según se establece en el acta de constitución de la Comisión de Seguimiento, fechada el 6 de junio de 2025, la composición acordada es la siguiente²:

Por una parte, en representación del ayuntamiento Gáldar y sus organismos dependientes:

8. *Idaira Mateos Moreno – Concejala de Recursos Humanos*
9. *Ana Teresa Mendoza Jiménez - Concejala de Servicios sociales*
10. *Agustín Martín Ojeda – Concejala de Empleo y Desarrollo Socioeconómico*
11. *Dolores Delgado Jorge – Concejala del Mayor*
12. *Luz Marina Delgado Díaz – Coordinadora de Servicios Sociales*
13. *Lourdes Ruiz Mateos – Técnica de la Concejalía de Igualdad*
14. *Domingo Mendoza Aguiar – Jefe de negociado Atención Ciudadana*

y, por otra parte, en representación de las personas trabajadoras:

8. *José Viera Cabrera (RLPT Ayuntamiento) – Comité de Empresa UGT*

² Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión de seguimiento, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión de Seguimiento.

9. *Arístides Moreno Ramos (RLPT Ayuntamiento) – **Comité de Empresa UGT***
10. *María Victoria Hernández Machín (RLPT Galobra) (que pasa a sustituir a Manuel Moreno Guerra) - **CCOO***
11. *José Alberto Mederos (RLPT Ayuntamiento) (que pasa a sustituir a María Josefa Mendoza Gll) – **Comité de Empresa CCOO***
12. *María Jesús Jiménez Moreno (RLPT Instituto Municipal de Toxicomanía) – **CCOO***
13. *Claudia Castro Santana (RLPT Fundación Canaria) - **CCOO***
14. *Cristóbal Rodríguez Hernández (RLPT Ayuntamiento) (que pasa a sustituir a María Josefa Santiago García) – **Comité de Empresa CCOO***

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio municipal de Gáldar.

- **Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- **Atribuciones generales de la Comisión.**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación.**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

- Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, el Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

13.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o

parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

13.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

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

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

16. FIRMA.

Una vez revisado y negociado el presente **Manual del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gáldar y sus organismos dependientes** se firma 6 de junio de 2025.

PARTE AYUNTAMIENTO	PARTE SOCIAL
IDAIRA MATEOS MORENO	JOSÉ VIERA CABRERA
ANA TERESA MENDOZA JIMÉNEZ	ARÍSTIDES MORENO RAMOS
AGUSTÍN MARTÍN OJEDA	MARÍA VICTORIA HERNÁNDEZ MACHÍN
DOLORES DELGADO JORGE	JOSÉ ALBERTO MEDEROS

LUZ MARINA DELGADO DÍAZ	MARÍA JESÚS JIMÉNEZ MORENO
LOURDES RUIZ MATEOS	CLAUDIA CASTRO SANTANA
DOMINGO MENDOZA AGUILAR	CRISTÓBAL RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ

17. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA.



Para esta finalidad, se realizarán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a nivel interno y de forma que se proyecte en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y en la gestión de interés público.

El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. El artículo 14 defiende el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 fija la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este ámbito, el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, de 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"

En atención a lo expuesto anteriormente, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición,



criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la presencia de la representación de la plantilla para que formen parte de la Comisión Negociadora y en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

Gáldar, documento firmado electrónicamente al margen

EL ALCALDE

Don Teodoro C. Sosa Monzón

18. ANEXO II. COMUNICADO CORPORATIVO.



**COMUNICADO A LA PLANTILLA
DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el **AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR**, pone en conocimiento de todas las personas trabajadoras que se va a promover la negociación de su plan de igualdad y el de sus organismos dependientes **ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL DE GÁLDAR; RESIDENCIA DE ANCIANOS GENOVEVA PÉREZ.; INSTITUTO MUNICIPAL DE TOXICOMANÍAS; GALOBRA S.A.U.; y FUNDACIÓN CANARIA CIUDAD DE GÁLDAR.**

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a el Ayuntamiento y sus organismos dependientes.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la Igualdad de oportunidades en **AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR** y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por los representantes del Ayuntamiento y los representantes legales de los trabajadores.

Durante todo el proceso les iremos informando de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Les agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en nuestra empresa de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Gáldar, documento firmado electrónicamente al margen.

EL ALCALDE
Don Teodoro C. Sosa Monzón

Tecido: Carol Bea Menezes (j de 1)
Título:
Data: 04/04/2023
Assinatura: [assinatura]



Cod. Valicod: 035EACVCFD3W8QWAW6TYZMCK
Verificod: <https://sigadati.bei-electronica.eu/>
Documento firmato elettronicamente secondo la piattaforma eIDAS della Commissione Europea. Data: 16/01/2025



19. ANEXO III. PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

1. DEFINICIONES

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.

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.

Acoso virtual: También denominado *ciberacoso*, es cualquier comportamiento realizado en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Organización: **AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR** y sus entidades públicas vinculadas o dependientes, tales como **GALOBRA S.A.U.**, y la **FUNDACIÓN CANARIA DE LA CIUDAD DE GÁLDAR** respectivamente.

Profesionales: Son todos los miembros de la Organización: los empleados/as públicos que trabajan en la Organización, ya sean funcionarios/as de carrera, personal laboral o eventual, incluidos los órganos de gobierno, como el/la alcalde/sa y los/las concejales/las.

2. INTRODUCCIÓN, FINALIDAD Y OBJETIVOS

La **Constitución Española de 1978** establece que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

Por su parte, el **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y, asimismo, frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Este derecho se complementa con el artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, donde se impone la obligación de que las empresas establezcan medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Conforme al citado art 48 de la **LO 3/2007**, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación

En relación a esto, **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, nace con el objeto de garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como respetar la igualdad y dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

En esta misma línea, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** pretende la puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas que garanticen la sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen una respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos (educativo, sanitario sociosanitario y de servicios sociales, digital y de la comunicación, publicitario laboral, etc.). Concretamente, en el ámbito laboral hace hincapié en lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Esta misma ley, en su artículo 12, establece la obligación para las empresas y organizaciones de arbitrar procedimientos específicos para la prevención de situaciones de acoso y poder dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas incluyendo, específicamente, las sufridas en el ámbito digital.

En relación a esto surge también la **Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción** donde se regulan los **canales internos de información** a través de los cuales se podrá informar, entre otras cosas, de acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, como es el caso de delito de acoso sexual (art. 184 Código Penal) o los llamados “delitos de odio” (art. 510 Código Penal), los cuales además, pueden generar responsabilidad penal no solo para la persona física que los comete, sino también para la persona jurídica.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal

El presente protocolo resulta de aplicación y obligado cumplimiento **para todo el personal del Ayuntamiento de Gáldar así como de sus organismos**, con independencia de:

- Su ubicación geográfica.
- Las funciones realizadas.
- El rol o posición jerárquica ostentada en el seno de la entidad.
- Personal de Planes de empleo, contratos de jóvenes en prácticas, o cualquier tipo de contratación que se realice en la entidad.

Ámbito espacial

Asimismo, el presente protocolo será aplicable a las **situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**, incluyéndose los siguientes entornos:

- Lugar de trabajo, comprendiéndose espacios públicos que forman parte del mismo.
- Lugares de descanso y de comida.

- Vestuarios e instalaciones sanitarias y de aseo.
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- Comunicaciones vinculadas al trabajo, incluyéndose las realizadas haciendo uso de tecnologías de la información y de la comunicación.
- Alojamientos proporcionados por la entidad.
- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Ámbito temporal

La aplicación del presente Protocolo afecta a la situación previa a la relación laboral (p.ej.: proceso de selección o postulantes a un empleo), durante la misma o una vez esta haya finalizado, todo con el fin de cumplir con el principio de garantía de indemnidad.

4. COMPROMISO

El Ayuntamiento de Gáldar **declara formalmente y de manera expresa que rechaza todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo**, además de cualquier tipo de discriminación en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación, rol o posición jerárquica en la entidad.

Mediante el presente protocolo, el Ayuntamiento manifiesta su **firme rechazo ante la concurrencia de conductas que puedan implicar acoso sexual o por razón de sexo**, declarando su compromiso con la prevención y actuación frente a este tipo de conductas.

Además, con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, el Ayuntamiento **declara su compromiso de impulsar una cultura corporativa que garantice un trato igualitario, respetuoso y digno a todo su personal**, rechazando cualquier forma de violencia en el trabajo (tanto física como psicológica) y todo tipo de conductas que pudiesen implicar acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra discriminación relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Así pues, el Ayuntamiento ha implantado el presente protocolo con la intención de establecer un **mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo**, para lo cual se establecen los siguientes tipos de medidas:

- Medidas preventivas, como son la identificación de las conductas que constituyen acoso sexual y por razón de sexo.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran formularse, así como medidas cautelares y/o correctivas que resulten aplicables.
- Medidas reactivas frente al acoso sexual y por razón de sexo y, en su caso, aplicación del régimen disciplinario.

Con la implantación de este protocolo, la administración asume su **compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir de modo efectivo** cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo.

El acoso es, por definición, un **acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos, entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora**, como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral.

La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un **daño a otros intereses jurídicos distintos**, tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual y por razón de sexo, cualquier personal de la entidad tendrá la posibilidad de, **mediante queja o denuncia, activar este protocolo**, como procedimiento interno, confidencial y rápido destinado a su erradicación y a la reparación de sus efectos.

Si, tras la activación y aplicación del presente protocolo, se confirmase la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, el Ayuntamiento procederá a aplicar el régimen disciplinario a la persona que corresponda, comprometiéndose a usar todo su **poder de dirección y sancionador** para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

5. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A pesar que la palabra “**acoso**” es un término utilizado de forma habitual por las personas, no siempre su uso coloquial se corresponde con la definición y características que lo delimitan desde un punto de vista legal.

Las **diversas tipologías existentes, así como una regulación dispersa** tanto en el ámbito laboral como también en la esfera penal, dificultan en ocasiones la posibilidad de dilucidar si una determinada situación puede ser encuadrada o no dentro de este concepto.

Asimismo, aún en el caso de que efectivamente pueda concurrir una situación de acoso sexual o por razón de sexo, la **frontera entre la infracción laboral y el delito penal** no siempre resulta clara, como ocurre por ejemplo con el acoso sexual, que cuenta con una regulación tanto a nivel laboral como en el ámbito del Código Penal.

En las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo concurren **dos agentes principales como sujetos implicados**: parte acosadora y parte acosada.

También hay que considerar la **presencia de testigos**, cuyo comportamiento puede ser variado, desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas.

Para que estos hechos tengan lugar, habitualmente se observarán unas **condiciones organizativas y de trabajo inadecuadas**, las cuales pueden favorecer la aparición de estas formas de comportamiento diferencial.

Asimismo, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, **el acoso sexual y por razón de sexo están considerados como riesgos de índole psicosocial** y, al igual que ocurre con el resto de los

riesgos laborales, deben ser prevenidos y evaluados, adoptando las medidas necesarias para su control y/o eliminación.

Antes de entrar a analizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, resulta fundamental realizar una mención a los diferentes niveles de acoso:

- **Acoso horizontal.** Es el que tiene lugar cuando la víctima y el acosador o acosadora se encuentran en una misma posición, rol o nivel jerárquico.
- **Acoso vertical.** Es el que tiene lugar cuando la víctima y el acosador o acosadora se encuentran en diferentes posiciones, roles o niveles jerárquicos.
 - Acoso vertical descendente. Es un tipo de acoso vertical que se produce cuando el acosador o acosadora ostenta una posición, rol o nivel jerárquico superior al de la víctima.
 - Acoso vertical ascendente. Es un tipo de acoso vertical que se produce cuando el acosador o acosadora ostenta una posición, rol o nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Asimismo, resulta interesante tener en cuenta la definición de acoso discriminatorio establecida por la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, según la cual: *“constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

En este sentido, se entiende como causas de discriminación, según esta ley: *“[...] nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* (artículo 2.1).

5.1. 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. Toda conducta que pueda constituir una situación de acoso sexual tendrá, en todo caso, la consideración de discriminatoria.

El **condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho** a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará como un acto de discriminación.

En el ámbito del acoso sexual, al existir **regulación tanto en el ámbito laboral como en la esfera penal**, en numerosas ocasiones puede resultar difícil delimitar cuando se está ante una infracción laboral o cuando podría producirse un delito penal. No obstante, suele admitirse que el elemento esencial que otorga relevancia penal a los hechos es la gravedad de los mismos, es decir, la producción de una situación gravemente hostil o humillante.

A título ejemplificativo, pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se enumeran** a continuación:

- Conductas verbales.
 - Flirteos ofensivos.
 - Insinuaciones sexuales.
 - Propositiones o propuestas de actos sexuales.
 - Comentarios insinuantes.
 - Indirectas.
 - Comentarios obscenos.
 - Llamadas telefónicas.
- Conductas no verbales.
 - Contactos por correos electrónicos o por redes sociales.
 - Exhibición de fotos o vídeos sugestivos o pornográficos.
 - Miradas lascivas.
 - Gestos obscenos.
 - Guiños.
- Comportamientos físicos.
 - Besos.
 - Abrazos.
 - Manoseos.
 - Tocamientos.
 - Caricias.
 - Pellizcos.
 - Palmadas.
 - Apretones.
 - Roces intencionados.
 - Acercamientos físicos.
- Acoso *quid pro quo* o chantaje sexual. Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.
- Acoso sexual ambiental. La persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

5.2. Acoso por razón de sexo

El **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. Toda conducta que pueda constituir una situación de acoso por razón de sexo tendrá, en todo caso, la consideración de discriminatoria.

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

Pueden destacarse una serie de requisitos, elementos y características que deben concurrir para que una determinada situación pueda ser considerada como acoso por razón de sexo:

- Sistemática, reiteración y frecuencia, excluyéndose, por tanto, hechos aislados.
- Realización de actos de violencia u hostigamiento emocional o psicológico, que impliquen humillación, intimidación u ofensa para la víctima.
- Intencionalidad, orientada a perseguir el menoscabo contra la dignidad y la integridad moral de la persona.
- Motivo relacionado o vinculado con el sexo de la persona, especialmente con el hecho de ser mujer, de los estereotipos o roles tradicionales asociados a la mujer o de las circunstancias biológicas asociadas a la mujer, tales como el embarazo, la maternidad, la lactancia, etc.

A título ejemplificativo pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso por razón de sexo las siguientes conductas, siempre y cuando esté presente el último de los requisitos que configuran el acoso por razón de sexo, es decir, que existan motivos relacionados o vinculados con el sexo de la persona**, especialmente con el hecho de ser mujer, de los estereotipos o roles tradicionales asociados a la mujer o de las circunstancias biológicas asociadas a la mujer, tales como el embarazo, la maternidad, la lactancia, etc.:

- Medidas organizativas.
 - No asignar a la persona tareas o asignarle tareas degradantes o sin sentido.
 - Exigirle la realización de tareas en contra de su conciencia.
 - Negarle permisos, cursos o actividades.
 - Negarle los medios necesarios para la realización de su trabajo.
 - Facilitarle datos e informaciones erróneas.
 - Emitirle órdenes contradictorias o de imposible cumplimiento.
 - Eliminar o restringir sus medios de comunicación.
 - Cuestionar o desautorizar sus decisiones.
 - Exigirle la realización de tareas en función del género.
- Separación y aislamiento.
 - Separarle de sus compañeros/as.

- Prohibir a sus compañeros/as la posibilidad de hablarle.
- Ignorar su presencia.
- No concederle la palabra.
- Evitar el contacto visual.
- Ataques, amenazas y/o agresiones, verbales o por escrito, que puedan afectar a la salud física o psíquica.
 - Gritos.
 - Insultos.
 - Llamadas telefónicas amenazantes.
 - Burlas o mofas.
 - Maltrato físico.
 - Provocar para forzarle a reaccionar.
 - Exigirle la realización de trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
 - Chistes o comentarios ofensivos sobre el sexo o el género.
- Rumores y ataques personales y/o profesionales.
 - Juzgar su desempeño de manera ofensiva.
 - Ocultar sus esfuerzos o habilidades.
 - Poner en cuestión su trabajo.
 - Manipular su reputación personal o profesional.
 - Criticar su vida privada.
 - Dar a entender que puede padecer problemas psicológicos.
- Ataques a los medios de trabajo.
 - Robar, manipular o alterar sus pertenencias, documentos, útiles, herramientas o instrumentos de trabajo.
 - Borrar sus archivos de trabajo.
 - Manipular su correspondencia.
 - Provocar destrozos en sus pertenencias o en su puesto de trabajo.
 - Ocasionarle gastos intencionados.

5.3. Acoso virtual

El **ciberacoso o acoso virtual** consiste en aquellas situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el mismo o como resultado de este en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con él por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

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

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

Acoso sexual en línea				
		Explotación, coacción		
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3),	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)
		outing (4)		

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

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

- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

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

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

5.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover **condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**. Si bien este artículo se refiere específicamente a las empresas, es aplicable por analogía a las administraciones públicas, ya que estas también tienen la obligación de garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de discriminación

A efectos del presente Protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa debe adoptar inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dar traslado al Ministerio Fiscal.

Así, las empresas y administraciones públicas deben hacer todo lo posible por evitar que se produzca un delito, por lo que si una persona trabajadora activa el Protocolo por considerar que está siendo víctima de un delito contrario a la libertad sexual o la integridad moral, la empresa debe aceptar la

denuncia, resultando preceptivo dar traslado al Ministerio Fiscal y, en su caso, **resolver internamente adoptando las correspondientes medidas cautelares que conllevará, como mínimo, el alejamiento de la persona denunciada de la víctima.**

Entre las conductas delictivas relevantes en este apartado, es necesario diferenciar entre los delitos contra la integridad moral, que se encuentran recogidos en el artículo 173 del Código Penal; y los delitos contra la libertad sexual que se establecen en el Título VIII (Capítulo I, II, III, IV y V) del Código Penal.

6. DERECHOS LABORALES A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho en los siguientes derechos laborales previstos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación de Seguridad Social:

- › **Ordenación del tiempo de trabajo:** reducción jornada con la disminución proporcional del salario, reordenación tiempo de trabajo (adaptación de horario, horario flexible, etc.), así como también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- › **Movilidad geográfica:** derecho preferente a ocupar otro puesto del trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial entre 6 y 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y un máximo de doce mensualidades.

- › **Suspensión del contrato** por decisión de la trabajadora víctima de violencia sexual que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, 6 meses prorrogables trimestralmente hasta 18 meses (por tutela judicial). Da lugar a situación legal de desempleo y el periodo de suspensión con reserva del puesto de trabajo tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- › **Extinción del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia sexual (da lugar a situación legal de desempleo).
- › **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo** motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención

o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

› **Presunción de nulidad:**

- La extinción por causas objetivas:
Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Despido disciplinario:
Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos: el de las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

› **Acreditación de la situación legal de desempleo:**

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario 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 cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

- › Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o víctimas de violencias sexuales, se consideran en situación legal de desempleo y podrán solicitar la prestación o subsidio por desempleo durante el periodo de suspensión, y extinción del contrato siempre que reúnan los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de la seguridad social.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

- › La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- › La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL

- › Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

Por otro lado, las **funcionarias públicas víctimas de violencia de género**, así como las **funcionarias públicas víctimas de violencia sexual** para hacer efectivo el derecho a tendrán derecho a: los siguientes permisos contemplados en Estatuto Básico de Empleado Público:

- › **las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual**, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- › **para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral**, tendrán **derecho a la reducción de la jornada** con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En los supuestos de reducción de jornada, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- › **Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual de centro de trabajo**: las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- › **Excedencia**: las funcionarias víctimas de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

7. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS RELATIVOS AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo se fundamenta en una serie de principios y garantías que se desarrollan a continuación:

▪ Respeto y protección.

- Se actuará con discreción, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas y/o asesoradas por una o varias personas de la Organización que resulten de su confianza, en caso de así decidirlo.

▪ Confidencialidad.

- La información recopilada o recabada en las actuaciones tendrá carácter confidencial.
- Los datos relativos a aspectos de la salud se tratarán de forma específica, incorporándose al expediente solo con autorización expresa de la persona afectada.

▪ Principio de presunción de inocencia

Es un derecho fundamental que garantiza a toda persona, contra la que se haya dirigido un proceso, ser inocente hasta que no se declare lo contrario (artículo 24.2. Constitución Española).

En este sentido, toda persona denunciada o investigada por ser presunto autor o autora de unos hechos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo no podrá ser sancionada cuando haya ausencia de pruebas concluyentes que determinen su culpabilidad.

▪ Principio de presunción de veracidad

Toda denuncia interpuesta por la víctima o persona testigo de los hechos constitutivos de acoso tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Comisión Instructora.

Por tanto, toda denuncia de acoso sexual o por razón de sexo debe ser siempre atendida, aunque no existan pruebas, iniciando una investigación de los hechos, pues 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.

- **Derecho a la información.**

Las personas implicadas tienen derecho a recibir información y a ser informadas sobre el procedimiento y las fases de tramitación, sobre sus derechos y deberes y sobre el resultado de las fases.

- **Apoyo de personas con formación en la materia.**

La Organización cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento, pudiendo, asimismo, recurrir al asesoramiento de personal externo.

- **Diligencia y celeridad.**

El procedimiento está acotado con una serie de plazos de ejecución de las diferentes fases, con el objetivo de alcanzar celeridad y resolución rápida de las actuaciones.

- **Trato justo.**

- Se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo a todas las partes implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán hacerlo de buena fe, tratando de llevar a cabo el correcto esclarecimiento de los hechos.

- **Protección ante represalias.**

- Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, define las represalias como *“cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto”*.
- Ninguna persona implicada puede sufrir represalias derivadas de su participación en el procedimiento.
- En los expedientes personales solo se incorporarán los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

- **Colaboración.**

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar una correcta colaboración.

- **Medidas cautelares.**

Durante el procedimiento, se podrán adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas (cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo).

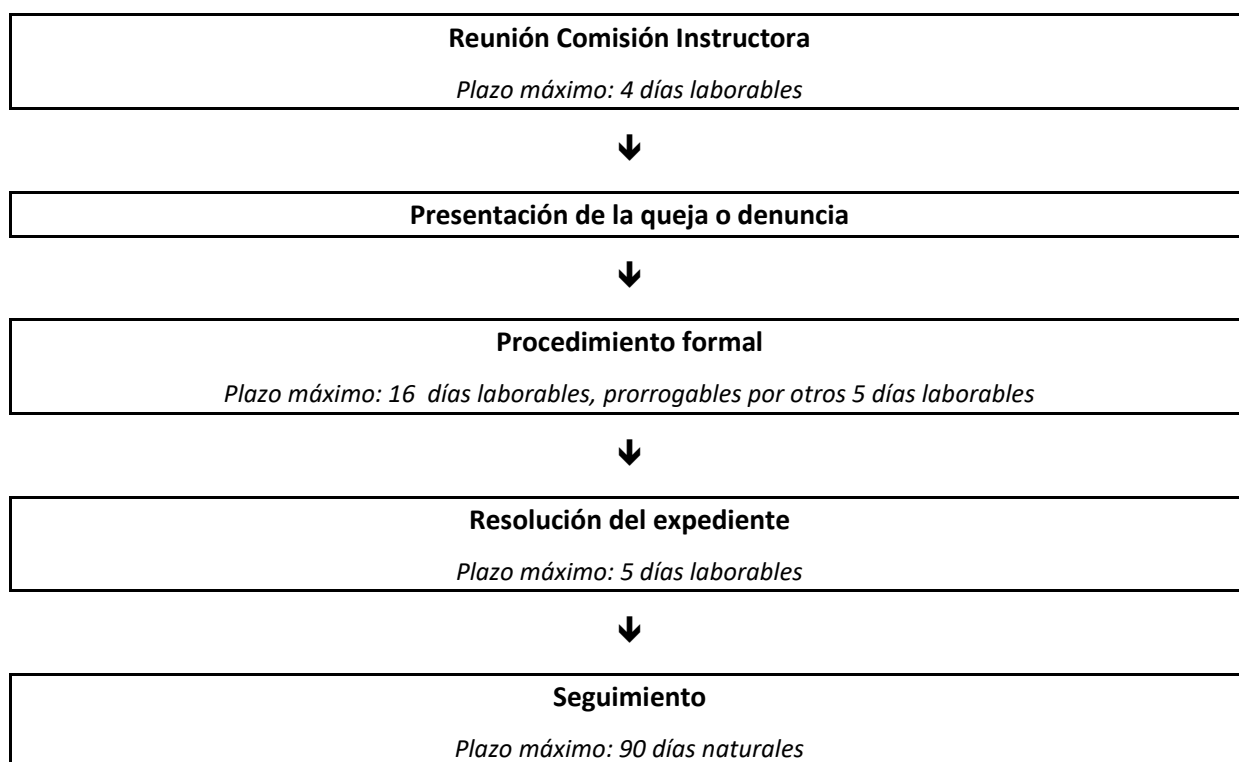
- **Vigilancia de la salud.**

Si la situación de acoso sexual o por razón de sexo pudiese tener efectos sobre la salud de la víctima, podrá solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del servicio de prevención de riesgos laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso sexual o por razón de sexo y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se deberá considerar como accidente de trabajo.

8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

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



Para llevar a cabo el desarrollo del procedimiento, la Organización ha constituido un **órgano instructor**, denominado “comisión instructora”, que estará integrada por las siguientes personas:

En representación del Ayuntamiento:

- **Lourdes Ruiz Mateos**, Técnico en Igualdad - **Titular**
- **Antonio Guerra Jiménez**, Técnico de Empleo y Prevención – **Titular**
- **Maria Encarnación Gonzalez Godoy**, Psicóloga de igualdad - **Suplente**

En representación de las personas trabajadoras:

- **Arístides Moreno Ramos**, Sección Sindical de UGT Canarias - **Titular**

- **Dolores del Rosario Bolaños Hernández**, Sección Sindical de CCOO - **Titular**
- **Cristóbal Rodríguez Hernández**, Sección Sindical de CCOO - **Suplente**

Los suplentes actuarán en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal.

Con el fin de garantizar al máximo la **confidencialidad del procedimiento**, las personas que integran el órgano instructor serán fijas.

La duración del órgano instructor coincidirá con la duración del Plan de Igualdad, es decir, **4 años**. No obstante, si uno de los miembros de la comisión instructora deja de formar parte de la entidad, las partes deberán revisar su composición.

Las personas que integran el órgano instructor cumplirán de manera exhaustiva el principio de **imparcialidad respecto a las partes afectadas**, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la **abstención**, podrá solicitarse la **recusación** por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento.

8.1. Inicio del procedimiento: presentación de la queja o denuncia

La **Comisión Instructora** es la responsable de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia presentada por las personas trabajadoras bajo este protocolo. Dicho órgano cuenta con un plazo máximo de **4 días hábiles** a partir de la recepción de la queja o denuncia para convocar una reunión y abordar el caso.

El personal municipal debe saber que, **salvo dolo o mala fe, no serán sancionados** por solicitar la activación del protocolo.

Al interponer cualquier reclamación, esta tendrá **presunción de veracidad** y será gestionada por la persona nombrada anteriormente.

La persona informante podrá interponer la comunicación identificándose o de forma anónima.

En caso de recibir una comunicación **anónima**, el órgano instructor podrá realizar, si lo considera necesario, en función de la gravedad de los hechos denunciados, las pesquisas o recopilación de información que crea necesaria en el centro de trabajo o departamento donde supuestamente han ocurrido los hechos, siempre que se conozca a partir de la información facilitada en la denuncia.

Si tras esa investigación, no es posible identificar claramente a las personas implicadas en los hechos trasladados, el órgano instructor trasladará un informe a la Dirección de la Organización manifestando su decisión de cerrar el caso o plantear alguna medida de prevención o seguimiento, si así lo considera.

Las denuncias serán **secretas**, si bien la entidad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja o denuncia de situación de acoso sexual o por razón de sexo, el Ayuntamiento ha habilitado un Canal Interno de Información en su página web, diseñado para garantizar tanto la privacidad como el anonimato de las comunicaciones realizadas.

- <https://transparencia.galdar.es/p/798-descripcion-del-uso-del-canal-interno-de-informacion-de-la-ley-22023-y-principios-esenciales-del-procedimiento-de-gestion>

En estos casos, la persona responsable o la persona que lleve a cabo la gestión de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético o Canal Interno de Información deberán trasladar las quejas o denuncias relativas a acoso sexual y/o por razón de sexo al órgano instructor de estas situaciones en un plazo no superior a **48 horas**.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse **verbalmente** o de forma secreta, **por escrito y en sobre cerrado**, dirigido a la persona nombrada anteriormente.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia dará un **código numérico** a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia por cualquiera de los canales habilitados al efecto, **la persona encargada de tramitarla la pondrá inmediatamente en conocimiento** del área de negociado de régimen interno de la Organización y de las demás personas que integran el órgano instructor.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la queja o denuncia (**Anexo I**).

La **presentación de la queja o denuncia mediante el formulario correspondiente, haciendo uso de los canales señalados anteriormente, será requisito necesario** para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

8.2. Procedimiento formal

Recibida la queja o denuncia, el órgano instructor entrevistará a la persona afectada, a la presunta persona acosadora o a ambas partes, pudiéndose solicitar la intervención o el asesoramiento de personal externo.

Esta fase preliminar tendrá una duración máxima de 16 días laborables, a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte del órgano instructor. Este plazo es prorrogable por otros 5 días adicionales si concurren motivos o razones que, por su complejidad, requieran un plazo mayor.

Todo el procedimiento será **urgente y confidencial**, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, teniendo en cuenta que el expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él el órgano instructor.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una **estricta confidencialidad**, de tal forma que todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la parte informante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la parte denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

En el seno del órgano instructor, **las decisiones se tomarán de forma consensuada**, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento formal se articulará, configurará y llevará a cabo de acuerdo con las siguientes sub-fases:

Instrucción

El procedimiento formal se iniciará mediante la apertura, por parte del órgano instructor, de un **expediente informativo**.

El órgano instructor realizará una **investigación, en la que se resolverá respecto a la concurrencia o no del acoso denunciado**, tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, todo ello con respeto a la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal.

Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta del órgano instructor, el área de negociado de régimen interno de la Organización adoptará las **medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso sexual o por razón de sexo**, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, el área de negociado de régimen interno de **la entidad separará siempre a la presunta persona acosadora de la víctima**, mediante cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

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

Tramitación

En el desarrollo del procedimiento se dará **primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada**.

Ambas **partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza**, sea o no representante legal de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

En la realización de las **tomas de declaración**, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- Presentar a la persona que realiza la entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.

- Firmar el consentimiento informado al iniciar el proceso.
- Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con la persona entrevistada.
- Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- Aclarar las respuestas neutras o generales, tales como, por ejemplo, “lo normal”, “como siempre”, etc.
- Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- Resumir en orden cronológico el relato.
- No utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.

En primer lugar, **se entrevistará a la parte informante y a los testigos propuestos** por esta parte, pasándose posteriormente a **entrevistar a la parte denunciada y a los testigos propuestos** por esta otra parte.

El órgano instructor podrá, si lo estima pertinente, **solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.

El asesor externo está obligado a garantizar la máxima **confidencialidad** respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte del órgano instructor, debiendo estar vinculado a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes del órgano instructor.

Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, el órgano instructor elaborará un **informe de conclusiones**, en el que se recogerán los hechos, los testimonios y las pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o por razón de sexo.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso sexual o por razón de sexo, el órgano instructor instará a la Organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona acosadora.
- Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo, el órgano instructor hará constar en el informe que, de la prueba expresamente practicada, no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo. Si, aun no existiendo dicho acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, el órgano instructor instará igualmente al área de negociado de régimen interno de la Organización a adoptar medidas que, al respecto, se consideren pertinentes.

En el **contenido del informe de conclusiones** deberán recogerse, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Indicación de las personas que integran el órgano instructor.
- Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias del mismo.
- Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, pruebas realizadas, etc.
- Resumen cronológico de los hechos.
- Declaración de la existencia o no de conducta de acoso sexual o por razón de sexo.
- Propuesta de medidas a adoptar, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - Apoyo psicológico y social a la víctima.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia para la protección de la víctima.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la Organización.
- Propuesta de incoación de expediente disciplinario, si procede.

8.3. Resolución del expediente

El Departamento de Recursos Humanos, una vez recibidas las conclusiones del órgano instructor, **adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables**, siendo el único capacitado para decidir al respecto.

La decisión adoptada **se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al órgano instructor**, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente **se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y al personal encargado de la prevención de riesgos laborales**.

En estas comunicaciones y, con el objeto de garantizar la confidencialidad, **no se darán datos personales, debiendo utilizarse códigos numéricos** asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de las conclusiones trasladadas por el órgano instructor, el Departamento de Recursos Humanos **procederá a:**

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas, en función de las sugerencias realizadas por el órgano instructor. A modo ejemplificativo, pueden señalarse como decisiones a adoptar por la Organización en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona acosadora de la víctima, mediante cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo. En ningún caso se obligará a la víctima del acoso a un cambio de puesto de trabajo o a una reordenación del tiempo de trabajo dentro de la Organización.

- Sin perjuicio de lo anterior, si procede y, en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona acosadora, aplicando el régimen de infracciones y sanciones derivado del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del convenio colectivo correspondiente.
- Cambio de ubicación de supuesta persona acosadora, cambio de persona que atiende al usuario o usuaria que tenga conductas de acoso, cambio de jefatura, entre otras... si se tratase de personal que trabaje en el mismo servicio o que la persona acosadora proceda del exterior de la Organización.

Entre las **sanciones a considerar para aplicar a la persona acosadora**, podrán tenerse en cuenta las siguientes:

Si la **persona agresora fuera personal laboral** se aplicarán las sanciones previstas en el Estatuto de los trabajadores. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- Cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Limitación temporal para ascender.
- Despido disciplinario.

Si la **persona agresora fuera personal funcionario** se aplicarán las sanciones previstas en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- a) Separación del servicio.
- b) Suspensión de funciones.
- c) Traslado con cambio de residencia.
- e) Apercibimiento

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerarán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestre la existencia de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- La persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

En el caso de que la sanción a la persona acosadora no sea la extinción del vínculo contractual, el Departamento de Recursos Humanos mantendrá un **deber activo de vigilancia respecto a esa persona** cuando se reincorpore (si se trata de una suspensión) o en su nuevo puesto de trabajo (si se trata de un cambio de puesto).

En todo caso, **el cumplimiento de erradicar el acoso sexual o por razón de sexo no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto de trabajo o con la mera suspensión**, puesto que resulta necesario llevar a cabo su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

El Departamento de Recursos Humanos adoptará las **medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima**, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la Organización.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada, cuando haya permanecido en situación de incapacidad temporal (IT) durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, dirigidas a todos los Profesionales de la Organización.
- Puesta a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia sexual.
- Se podrá asistir a la Mutua, donde se realizará una valoración y, en su caso, se prestará el tratamiento oportuno.

8.4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente y, en un plazo máximo de 90 días naturales, con la obligación de realizar como mínimo dos actas de seguimiento, siendo la primera de ellas obligatoriamente dentro de los 30 primeros días, el órgano instructor estará obligado a realizar un **seguimiento de los acuerdos adoptados**, en relación a su cumplimiento y/o al resultado de las medidas adoptadas.

De las conclusiones de este seguimiento se levantará la correspondiente **acta, en la que se recogerán, en su caso, las medidas a adoptar** para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose.

Asimismo, **se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y/o sancionadoras** propuestas.

El acta se remitirá al Departamento de Recursos Humanos, a la representación legal de las personas trabajadoras, al personal encargado de la prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

9. COORDINACIÓN Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona informante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la entidad, pero sean usuarias de servicios o instalaciones de la misma o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con las empresas u organizaciones implicadas, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

- **La persona informante no trabaja en la entidad municipal, pero la persona denunciada sí.**

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la entidad.

Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará en la forma establecida, debiendo ser informada la organización implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

A través de la Dirección, se requerirá de la organización implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del órgano instructor.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y, con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la organización a la que pertenezca la víctima del acoso.

En caso de que la organización implicada abra, a su vez, expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

- **La persona informante trabaja en la entidad, pero la persona denunciada no.**

La denuncia se presentará ante la entidad por el procedimiento descrito en este Protocolo.

Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o persona usuaria de un servicio público, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará en la forma establecida, debiendo ser informada la organización implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden, entre ellas, la separación del/la acosador/a de la víctima y que, la persona trabajadora del Ayuntamiento que es Víctima no preste servicio al acosador/a.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la organización a la que pertenezca, debiendo ser informadas al órgano instructor, con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final.

En caso de que la organización implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona informante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la organización implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada abra, a su vez, expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

▪ **Ni la persona informante ni la persona denunciada trabajan en la entidad.**

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la entidad pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, la cual deberá informar a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la entidad, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las organizaciones implicadas.

En estos casos, la Dirección se pondrá a disposición de las organizaciones, con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible.

Se solicitará de dichas organizaciones información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y, finalmente, cerrar el expediente.

El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las organizaciones implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras.

10. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los principios y reglas recogidos en el presente protocolo serán incluidos dentro de los **contenidos de los planes formativos** que se lleven a cabo en el seno de la entidad.

Estas acciones tendrán la finalidad de **formar, concienciar y sensibilizar** al personal municipal, con el objetivo de impulsar a nivel interno una cultura de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En última instancia, **esto redundará de manera muy positiva** en el funcionamiento interno de la propia entidad, en el correcto desarrollo de los procesos, en la mejora de la competitividad, en el aumento de la transparencia y, especialmente, en el mantenimiento, consolidación y fortalecimiento de la imagen, marca y reputación corporativas, garantizando la confianza del personal municipal, del ciudadano-cliente, los proveedores, etc.

Además de las actividades formativas mencionadas, la entidad podrá emprender **otras acciones de formación, concienciación y sensibilización**, tales como publicaciones en el Blog, en la Web o en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.

11. DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA AL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN

En aplicación del presente protocolo, la entidad asume el compromiso de **informar al personal de nueva incorporación** de la existencia del mismo, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.

12. APROBACIÓN

El presente protocolo ha sido aprobado por la Comisión negociadora del Plan de igualdad en fecha **12 de mayo de 2025**, habiéndose efectuado la correspondiente negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

13. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para el personal de nueva incorporación, el presente protocolo **se comunicará y difundirá con carácter anual** a todo el personal de la entidad, mediante su distribución digital o física (Portal del/la emplead@ públic@, Circular a través de mail y Tablones de anuncios).

14. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El presente protocolo entra en vigor y está vigente desde el **día siguiente al de su comunicación y difusión** a todo el personal municipal, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

Asimismo, el protocolo tendrá una vigencia de **4 años**, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, este pueda modificarse, incorporarse acciones o actualizarse a los cambios legislativos.

15. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V. 01	12/05/2025	Emisión del documento

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

☐ Persona que ha sufrido el acoso

☐ Otras (especificar):

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro _____ de _____ trabajo:

Tipo de contrato/vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

DATOS DE LA PERSONA ACOSADORA

Nombre: _____

Apellidos: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro _____ de _____ trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos, siempre que sea posible.

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos, indíquese:

Nombre:

Apellidos:

Rol/Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Adjúntese también cualquier medio de prueba que se considere relevante (indíquese cuáles):

TIPO DE ACOSO DENUNCIADO

- ☐ Acoso sexual
- ☐ Acoso por razón de sexo

SOLICITUD

Se tenga por presentada la presente queja o denuncia de acoso frente a la persona anteriormente señalada, solicitando la activación del procedimiento previsto en el presente protocolo.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención del órgano instructor del procedimiento en la Organización.

ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DEL ENTREVISTADO/A

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro _____ de _____ trabajo:

Tipo de contrato/vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

CONDICIÓN DEL ENTREVISTADO/A

☐ Parte informante

☐ Testigo propuesto por la parte informante

☐ Parte denunciada

☐ Testigo propuesto por la parte denunciada

☐

Otros

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “*Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo*” implantado en la Organización y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento de actuación derivado de la activación del “*Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo*” implantado en la Organización.

FIRMA Y ACEPTACIÓN**Localidad y fecha:**

Firma:

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS**Responsable del tratamiento de sus datos**

Organización: Ayuntamiento de Gáldar

CIF: P-3500900-J.

Dirección: Calle Capitán Quesada 29, de Gáldar (España)

Correo DPO/protección de datos: ayuntamiento@galdar.es

Finalidad del tratamiento de datos

Sus datos serán tratados para la gestión del **Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo** del Ayuntamiento de Gáldar.

Legitimación en la que se basa la licitud del tratamiento

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

Ejercicio de sus derechos

Para el ejercicio de los **derechos** de acceso, rectificación, supresión u oposición al tratamiento de sus datos, así como de los derechos de limitación del tratamiento y a la portabilidad de sus datos personales, puede dirigirse al Ayuntamiento de Gáldar mediante el envío de un correo postal a la dirección Calle Capitán Quesada 29, de Gáldar (España) o correo electrónico a ayuntamiento@galdar.es . En dicha comunicación deberá indicar el derecho que desea ejercitar.

También le informamos de su derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de datos, si considera que en el tratamiento de sus datos no se están respetando sus derechos.

Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos relevantes.

No se realiza.

Tiempo de conservación de sus datos personales

Los datos se conservarán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Destinatario de sus datos

Sus datos personales serán comunicados en calidad de Responsable de tratamiento al Ayuntamiento de Gáldar y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en caso de existir. Además, podrán ser cedidos en caso de indicios de delito al Ministerio Fiscal, Juzgados o Tribunales.