

I PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de
Santa Marta de los Barros



924690117

www.santamartadelosbarros.es





ÍNDICE:

SALUDA	3
1. MARCO NORMATIVO	4
1.1. EVOLUCIÓN NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	
1.1.1. Normativa Internacional en Materia de Género	4
1.1.2. La Igualdad de Género en el ámbito de la Unión Europea	5
1.1.3. Normativa Estatal en Materia de Igualdad de Género	7
1.1.4. Normativa de la Comunidad Autónoma de Extremadura en Materia de Igualdad de Género	8
2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD	
2.1. Objetivos Generales del Plan de Igualdad	12
2.2. Objetivos Específicos del Plan de Igualdad	12
2.3. Principios Rectores	14
3. MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD	
3.1. Medidas para Promover la Igualdad de Oportunidades	15
3.2. Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad	15
3.3. Medidas de Sensibilización y Formación	16
3.4. Medidas de Prevención y Actuación frente al Acoso	16
3.5. Medidas de Selección y Contratación	18
3.6. Medidas de Estabilidad laboral	18
3.7. Medidas de Promoción Profesional	19
3.8. Medidas de Corresponsabilidad	20
4. CALENDARIO DE EJECUCIÓN Y RECURSOS NECESARIOS	
4.1. Calendario de Ejecución	21





4.2. Recursos Humanos y Materiales Necesarios	21
5. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	23
5.1. Metodología de Seguimiento y Evaluación	23
5.2. Frecuencia y Responsabilidad de Seguimiento	24
5.3. Elaboración de Informes de Evaluación	25
5.4. Revisión y Mejora del Plan de Igualdad	26
5.5. Análisis conforme al artículo 7 del RD 901/2020	27
6. PROTOCOLOS ESPECÍFICOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO	28
6.1. Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Género	28
6.2. Protocolo de Actuación en Casos de Discriminación Laboral	28
7. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS	29
8. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y PRESUPUESTO	30
8.1. Auditoria Retributiva con Perspectiva de Género	31
9. FIRMA Y COMPROMISO INSTITUCIONAL	31





SALUDA

Me complace dirigirme a todos ustedes para presentar el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Marta. Este plan refleja nuestro compromiso firme con la equidad y la justicia en el ámbito laboral, principios esenciales para el buen funcionamiento y la cohesión de nuestra institución.



La igualdad de género en el entorno laboral es una prioridad para esta Administración. Como Ayuntamiento, no solo tenemos la responsabilidad de ofrecer servicios públicos de calidad, sino también de promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todos podamos desarrollarnos plenamente y en igualdad de condiciones.

Este Plan nos proporciona una hoja de ruta clara para avanzar hacia un entorno laboral más justo y equitativo. No es solo un conjunto de intenciones, sino un compromiso activo con la eliminación de cualquier tipo de discriminación y con la promoción de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre todos los empleados del Ayuntamiento. Entre otras medidas, el Plan incluye acciones para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, fomentar la paridad en todos los niveles de la organización y erradicar cualquier forma de acoso o violencia de género en el trabajo. Solo con el esfuerzo y la colaboración de todos conseguiremos hacer de nuestro Ayuntamiento un referente en igualdad de género y un lugar donde todos nos sintamos valorados y respetados.

Agradezco de antemano vuestro apoyo y compromiso con este Proyecto que, sin duda, contribuirá a mejorar nuestro entorno laboral y a fortalecer nuestra institución.

M.ª Virtudes Márquez Peinado

Alcaldesa de Santa Marta





1. MARCO NORMATIVO

1.1. EVOLUCIÓN NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

El presente Plan se fundamenta en:

- Artículo 14 CE: igualdad y no discriminación.
- Artículo 9.2 CE: obligación de promover igualdad real y efectiva.
- LO 3/2007, artículos 45, 46 y 48.
- RD 901/2020 (planes de igualdad)
- RD 902/2020 (igualdad retributiva)
- EBEP
- Ley 8/2011 de Extremadura
- Directiva 2006/54/CE
- Directiva 2019/1158 sobre conciliación

1.1.1. Normativa Internacional en Materia de Género

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**

Esta declaración, adoptada por la Asamblea General de la ONU, establece que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin importar su sexo. Es el fundamento de los derechos humanos a nivel mundial.

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)**

Conocida como la "Carta Internacional de los Derechos de la Mujer", la CEDAW proporciona un marco legal para eliminar la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad en la vida pública y privada. Los países que la ratifican deben implementar leyes y políticas para asegurar el avance y desarrollo pleno de las mujeres.





- Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer resultó en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, un plan estratégico para lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres en todos los aspectos de la vida. Se centra en 12 áreas críticas, como la pobreza, educación, salud, violencia contra la mujer y participación política.

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015)

Adoptada por todos los Estados miembros de la ONU, esta agenda incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. El ODS 5 se dedica a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, abogando por eliminar la discriminación y violencia, reconocer el trabajo no remunerado y asegurar la participación plena de las mujeres en la toma de decisiones.

- Convenio de Estambul (2011)

Este convenio del Consejo de Europa es el primer instrumento legal en Europa que combate la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Establece medidas para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y enjuiciar a los agresores.

- Directivas de la Unión Europea

La UE ha adoptado varias directivas para promover la igualdad de género, como la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación (2006/54/CE) y la Directiva sobre el equilibrio entre la vida laboral y familiar (2019/1158). Estas directivas buscan asegurar que la igualdad de género se integre en todas las políticas y actividades de los Estados miembros.

1.1.2. La Igualdad de Género en el ámbito de la Unión Europea





- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**

El artículo 157 del TFUE establece la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor y proporciona la base legal para adoptar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y trato en asuntos laborales.

- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)**

La Carta, con el mismo valor legal que los Tratados, consagra la igualdad de género como un derecho fundamental en su artículo 23, que establece que debe garantizarse en todos los ámbitos, incluido el empleo, el trabajo y la remuneración.

- **Directiva 2006/54/CE sobre Igualdad de Género en el Empleo y la Ocupación**

Esta directiva consolida la legislación anterior y establece un marco para aplicar el principio de igualdad de trato en cuestiones de empleo y ocupación, incluyendo la igualdad de retribución, acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo.

- **Directiva 2010/41/UE sobre Igualdad de Trato en el Trabajo Autónomo**

Asegura que tanto los trabajadores autónomos como sus cónyuges y parejas de hecho que participen en las actividades del trabajador autónomo tengan derecho a la protección social.

- **Directiva 2019/1158 sobre la Conciliación de la Vida Familiar y la Vida Profesional**

Mejora la conciliación de la vida familiar y profesional para padres y cuidadores, introduciendo normas mínimas sobre permisos de paternidad, parentales y de cuidadores, así como modalidades de trabajo flexible.





- **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025**

Esta estrategia establece el plan de acción de la Comisión Europea para avanzar en la igualdad de género en la UE, con objetivos como acabar con la violencia de género, eliminar la brecha salarial, impulsar el equilibrio de género en la toma de decisiones y promover la igualdad en todo el mundo.

- **Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III)**

El GAP III refuerza el compromiso de la UE de integrar la igualdad de género en su política exterior y cooperación internacional, promoviendo la participación de mujeres y niñas en la toma de decisiones y liderazgo, y combatiendo todas las formas de violencia y discriminación de género.

1.1.3. Normativa Estatal en Materia de Igualdad de Género

- **Constitución Española**

La Constitución establece en su artículo 14 que todos los españoles son iguales ante la ley, sin discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2, que corresponde a los poderes públicos promover condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y los grupos sean reales y efectivas.

- **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

Esta ley es el marco legal más completo en materia de igualdad de género en España, buscando hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en empleo, educación, salud y participación política, con medidas de acción positiva, planes de igualdad en empresas y criterios de igualdad en la contratación pública.





- **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

Establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, proporcionando asistencia y protección a las víctimas, con un enfoque multidisciplinar que incluye aspectos penales, civiles, sociales y educativos.

- **Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y ocupación**

Amplía y refuerza derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad retributiva y representación equilibrada en órganos de decisión, incluyendo medidas para asegurar la transparencia salarial y combatir la discriminación indirecta.

- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)**

Este plan cuatrienal establece las prioridades y líneas de actuación del Gobierno en materia de igualdad de género, con medidas para avanzar en igualdad de oportunidades, combatir la discriminación y promover la igualdad de trato en empleo, educación, salud y participación política.

- **Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017)**

Es un compromiso político y social para combatir la violencia de género en España, con medidas consensuadas entre diferentes fuerzas políticas y agentes sociales para mejorar la prevención, protección y asistencia a las víctimas.

1.1.4. Normativa de la Comunidad Autónoma de Extremadura en Materia de Igualdad de Género

- **Estatuto de Autonomía de Extremadura**





Reformado en 2011, este estatuto garantiza en su artículo 7 la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2 establece que los poderes públicos promoverán condiciones para que la libertad e igualdad de las personas y grupos sean reales y efectivas.

- **Ley 8/2011 de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura**

Busca hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Extremadura, con medidas específicas en empleo, educación, salud, participación política y social, conciliación de la vida personal y laboral, y abordaje integral de la violencia de género.

- **II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021)**

Establece líneas de actuación y objetivos para promover la igualdad de género en Extremadura, incluyendo medidas en el ámbito laboral, educativo y social, así como prevención y combate de la violencia de género.

- **Plan de Acción Integral contra la Violencia de Género en Extremadura (2022-2025)**

Implementa medidas concretas para prevenir, detectar y actuar contra la violencia de género en la comunidad autónoma, con acciones en sensibilización y prevención, atención y protección a víctimas, y coordinación interinstitucional.

- **Observatorio Extremeño de Igualdad de Género**





Es un órgano consultivo y participativo que analiza y evalúa la situación de la igualdad de género en Extremadura, proporcionando datos y estudios para la elaboración de políticas y programas en materia de igualdad.

- Programa de Conciliación y Corresponsabilidad

Promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomenta la corresponsabilidad en tareas domésticas y de cuidado, con medidas para apoyar a las familias, promover la igualdad en el ámbito laboral y sensibilizar sobre la corresponsabilidad.

1.2. Constitución y Composición de la Comisión Negociadora

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el presente Plan de Igualdad ha sido objeto de negociación previa con la representación legal de las personas trabajadoras, mediante la constitución formal de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Marta.

La Comisión Negociadora quedó constituida en fecha 26 de febrero de 2026, levantándose la correspondiente acta de constitución.

La composición de la Comisión es paritaria y equilibrada, integrada por:

➤ Representantes de la Administración:

D. Jesús Amador Albandor (Teniente Alcalde)

D. Jesús María Nieto Pérez (Secretario-Interventor)

Dña. María de Gracia Durán Rodríguez (Delegada de Igualdad)

➤ Representantes de la parte social:





Dña. María Luisa González Galán (USO)

D. Guillermo Campos Rodriguez (CC. OO)

D. Francisco Moreno Cenamor (UGT)

➤ Junto con la asesora habida en la Comisión:

Dña. Susana Rentero Núñez (UGT)

Acta nº 1 incorporada como Anexo. Participación activa en diagnóstico, medidas y seguimiento.

1.3. Ámbito de aplicación

- ✓ Personal funcionario
- ✓ Personal laboral fijo
- ✓ Personal laboral temporal
- ✓ Programas subvencionados

Vigencia cuatro años desde su aprobación.





2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Objetivos Generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Marta tiene como objetivo general promover un entorno laboral inclusivo donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, condiciones y trato, favoreciendo la corresponsabilidad y el respeto mutuo. Los objetivos generales son:

- 1. Promover la Igualdad de Oportunidades:** Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito municipal en todos los niveles jerárquicos y áreas del Ayuntamiento, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de género.
- 2. Erradicar la Discriminación de Género:** Identificar y eliminar cualquier forma de discriminación que pueda existir, asegurando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas.
- 3. Fomentar la Corresponsabilidad y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal:** Promover políticas y medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los empleados, favoreciendo un reparto equilibrado de las responsabilidades entre mujeres y hombres.
- 4. Promover el Desarrollo Profesional en Igualdad:** Garantizar el acceso igualitario a la formación, desarrollo profesional y promoción interna, asegurando que todos los empleados, independientemente de su sexo, tengan las mismas oportunidades de desarrollo.

2.2. Objetivos Específicos del Plan de Igualdad

- 1. Reducir la temporalidad femenina al <60%:** Impulsar medidas de estabilidad en el empleo que permitan disminuir la tasa de contratación temporal entre las trabajadoras, favoreciendo su acceso a modalidades contractuales más estables y equilibrando la distribución de la temporalidad entre mujeres y hombres.





2. **Reducir la brecha salarial al 0%:** Implementar acciones de análisis, seguimiento y corrección de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, con el objetivo de garantizar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor y eliminar cualquier brecha salarial existente.
3. **Alcanzar el 40% de mujeres en los grupos profesionales A/B:** Promover la presencia equilibrada de mujeres en los grupos profesionales de mayor responsabilidad o cualificación, mediante medidas de promoción interna, desarrollo profesional y eliminación de posibles barreras de acceso.
4. **Reducir la parcialidad femenina a <15%:** Fomentar la reducción del empleo a tiempo parcial involuntario entre las trabajadoras, impulsando el acceso a jornadas completas y promoviendo una distribución más equilibrada de la parcialidad entre la plantilla.
5. **Garantizar el acceso igualitario a la formación:** Asegurar que mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades de acceso a la formación y al desarrollo profesional, eliminando posibles sesgos y facilitando la participación equilibrada en acciones formativas.
6. **Prevenir y erradicar el acoso:** Consolidar un entorno laboral seguro y respetuoso mediante la prevención, detección y actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando mecanismos eficaces de denuncia, investigación y protección de las personas afectadas.
7. **Reducir la Brecha Salarial de Género:** Analizar y corregir las posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres, asegurando que el salario esté en función de las responsabilidades, experiencia y méritos, y no del género.
8. **Aumentar la Representación de Mujeres en Puestos de Responsabilidad:** Fomentar la participación y representación de mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones, estableciendo programas de promoción y apoyo al liderazgo femenino.
9. **Implantar un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso:** Crear un protocolo que regule la prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, asegurando que todos los empleados conozcan los procedimientos y recursos disponibles.





10. Promover la Formación y Sensibilización en Igualdad de Género: Desarrollar programas formativos para todos los empleados sobre igualdad de género, diversidad, acoso laboral y eliminación de estereotipos de género.

2.3. Principios Rectores

1. **Transparencia:** El Plan de Igualdad será un proceso transparente, y toda la información relevante será accesible a todos los empleados del Ayuntamiento.
2. **Participación:** Se garantizará la participación de todas las partes implicadas, incluidos los empleados y sus representantes, en la elaboración, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad.
3. **Corresponsabilidad:** Se promoverá la implicación de todas las personas en la promoción de la igualdad de género, fomentando la corresponsabilidad en la vida familiar y laboral.
4. **No Discriminación:** Se garantizará la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.
5. **Evaluación Continua:** Se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación para medir los avances del Plan de Igualdad y realizar ajustes cuando sea necesario.





3. MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. Medidas para Promover la Igualdad de Oportunidades

- **Revisión de los Procesos de Selección y Contratación:** Asegurar que los procesos de selección y contratación sean transparentes, objetivos y no discriminatorios. Revisar las ofertas de empleo, descripciones de puestos y pruebas de selección para eliminar sesgos de género.
- **Establecimiento de Criterios Claros para la Promoción Interna:** Desarrollar criterios objetivos y transparentes para la promoción interna que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- **Auditoría Retributiva Anual:** Realizar una auditoría salarial anual para identificar posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres y establecer medidas correctoras.

3.2. Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad

- **Implantación de Horarios Flexibles:** Establecer políticas de flexibilidad horaria que permitan a los empleados ajustar su jornada laboral según sus necesidades familiares y personales.
- **Fomento del Teletrabajo:** Facilitar el teletrabajo para aquellos puestos donde sea posible, garantizando que tanto hombres como mujeres puedan beneficiarse de esta medida.
- **Permisos de Paternidad y Maternidad Igualitarios:** Promover políticas de permisos de paternidad y maternidad que favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.





3.3. Medidas de Sensibilización y Formación

- **Cursos de Formación en Igualdad de Género:** Desarrollar cursos de formación sobre igualdad de género, diversidad, y prevención del acoso dirigidos a todos los empleados, especialmente aquellos en puestos de responsabilidad. Con una reserva mínima del 40% en formación estratégica.
- **Campañas de Sensibilización:** Realizar campañas de sensibilización internas para promover una cultura de igualdad y respeto dentro del Ayuntamiento. Se realizará un registro anual de participación por sexo.
- **Programas de Mentoría para Mujeres:** Implementar programas de mentoría para mujeres que quieran acceder a puestos de mayor responsabilidad o liderazgo. Así como formación obligatoria en igualdad para mandos.

3.4. Medidas de Prevención y Actuación frente al Acoso

El Ayuntamiento manifiesta su tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, comprometiéndose a garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), se establecerá un protocolo de prevención y actuación frente al acoso, que regulará el siguiente procedimiento:

Procedimiento de actuación





- **Presentación de la denuncia:** Cualquier persona empleada que considere estar siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo podrá presentar denuncia a través de los canales habilitados, garantizando la accesibilidad, confidencialidad y protección de la persona denunciante.
- **Adopción de medidas cautelares inmediatas:** Una vez recibida la denuncia, podrán adoptarse de forma inmediata las medidas cautelares necesarias para proteger a la presunta víctima y evitar la continuidad de la situación denunciada.
- **Inicio de la instrucción en el plazo de 5 días:** Recibida la denuncia, se iniciará el procedimiento de instrucción en un plazo máximo de cinco días, designando a la persona o comisión encargada de la investigación.
- **Investigación con audiencia de las partes:** Durante la fase de investigación se recabarán las pruebas e información necesarias, garantizando la audiencia de las partes implicadas y el respeto a los principios de objetividad, imparcialidad y contradicción.
- **Resolución en el plazo máximo de 30 días:** Finalizada la investigación, se emitirá la correspondiente resolución en un plazo máximo de treinta días, proponiendo en su caso las medidas disciplinarias, correctoras o de protección que resulten procedentes.

Garantías del procedimiento

El procedimiento garantizará en todo momento:

- **Confidencialidad** de la información y de las personas implicadas.
- **Protección frente a represalias** para la persona denunciante o quienes participen en el procedimiento.
- **Protección y apoyo a la presunta víctima**, adoptando las medidas necesarias para salvaguardar su integridad y bienestar.
- **Acceso a asesoramiento o asistencia jurídica**, cuando resulte necesario.





3.5 Medidas de Selección y Contratación

El Ayuntamiento adoptará medidas destinadas a garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen conforme a los principios de **igualdad de trato, objetividad y ausencia de discriminación por razón de sexo**, evitando la existencia de sesgos directos o indirectos.

Medidas:

- **Revisión de las convocatorias con lenguaje inclusivo:** Garantizar que las ofertas de empleo, convocatorias y documentación asociada utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, evitando expresiones que puedan generar sesgos o desalentar la participación de alguno de los sexos.
- **Composición equilibrada de tribunales de selección:** Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y tribunales calificadores, conforme al principio de representación equilibrada.
- **Eliminación de posibles sesgos indirectos en los procesos selectivos:** Revisar periódicamente los criterios, pruebas y sistemas de valoración utilizados en los procesos de selección para detectar y corregir posibles elementos que puedan generar discriminación indirecta.
- **Seguimiento anual de la contratación por sexo:** Realizar un análisis periódico de los datos de contratación desagregados por sexo, con el fin de evaluar posibles desequilibrios y adoptar medidas correctoras cuando resulte necesario.

3.6 Medidas de estabilidad laboral

Con el objetivo de favorecer la estabilidad en el empleo y reducir las posibles desigualdades en la distribución de la temporalidad, se adoptarán medidas dirigidas a promover condiciones laborales más estables y equilibradas entre mujeres y hombres.

Medidas:





- **Plan de conversión progresiva de contratos temporales:** Impulsar la transformación progresiva de contratos temporales en modalidades de empleo más estables, siempre que la normativa y las necesidades organizativas lo permitan.
- **Priorización de la estabilización en áreas feminizadas:** Prestar especial atención a los sectores o áreas con mayor presencia femenina en los procesos de estabilización y consolidación de empleo, con el fin de reducir la temporalidad en estos ámbitos.

3.7 Medidas de promoción profesional

El Ayuntamiento fomentará el desarrollo profesional y la promoción interna en condiciones de igualdad, promoviendo la participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales y puestos de responsabilidad.

Medidas:

- **Programas de mentoría dirigidos a mujeres:** Impulsar iniciativas de acompañamiento profesional que faciliten el desarrollo de carrera de las trabajadoras y favorezcan su acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- **Formación en liderazgo y desarrollo profesional:** Promover acciones formativas orientadas al desarrollo de competencias de liderazgo y gestión, fomentando la participación de mujeres en estas actividades.
- **Publicidad transparente de las vacantes:** Garantizar la difusión pública y accesible de las vacantes y oportunidades de promoción interna, asegurando que toda la plantilla tenga conocimiento de las mismas.
- **Eliminación de criterios informales en la promoción:** Establecer procedimientos objetivos y transparentes para la promoción profesional, evitando la utilización de criterios informales o discrecionales que puedan generar desigualdades.





3.8 Medidas de corresponsabilidad

El Ayuntamiento promoverá una cultura organizativa basada en la corresponsabilidad en el cuidado y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando un uso equilibrado de los derechos de conciliación por parte de mujeres y hombres y evitando cualquier impacto negativo en el desarrollo profesional de las personas que los ejerzan.

Medidas:

- **Campaña interna “Cuidar también es cosa de hombres”:** Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla que fomenten la implicación de los hombres en el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito familiar.
- **Seguimiento del uso de permisos y medidas de conciliación por sexo:** Realizar un análisis periódico del uso de permisos, reducciones de jornada y otras medidas de conciliación desagregado por sexo, con el fin de detectar posibles desequilibrios y promover una distribución más equitativa.
- **Garantía de no penalización profesional:** Asegurar que el ejercicio de derechos relacionados con la conciliación y corresponsabilidad no suponga perjuicio alguno en la carrera profesional, en las oportunidades de promoción, en el acceso a formación o en la evaluación del desempeño.





4. CALENDARIO DE EJECUCIÓN Y RECURSOS NECESARIOS

4.1. Calendario de Ejecución

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Marta contará con un calendario de ejecución que abarca un período de 4 años. Este calendario se estructurará en tres fases:

- **Fase de Preparación (Primer Año):** Elaboración de protocolos, revisión de políticas internas, formación de la Comisión de Igualdad y diseño de medidas formativas.
- **Fase de Implementación (Segundo y Tercer Año):** Ejecución de medidas de formación, sensibilización, conciliación, auditorías retributivas y acciones de prevención del acoso.
- **Fase de Evaluación y Mejora (Cuarto Año):** Evaluación de los resultados obtenidos, revisión del cumplimiento de los objetivos y ajuste de medidas en función de los resultados.

4.2. Recursos Humanos y Materiales Necesarios

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad, será necesario contar con los siguientes recursos:

- **Recursos Humanos:** Personal responsable de la implementación de cada medida, incluyendo a miembros de la Comisión de Igualdad, responsables de recursos humanos, formadores especializados y personal administrativo.
- **Recursos Materiales:** Material didáctico y de sensibilización (folletos, carteles, guías), plataformas de formación online, y software para la gestión de datos y auditorías retributivas.





- **Recursos Económicos:** Presupuesto específico destinado a formación, campañas de sensibilización, realización de auditorías, y asistencia psicológica y legal en casos de acoso.





5. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para garantizar la efectividad del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Marta, es fundamental establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir los avances y logros alcanzados, identificar posibles desviaciones y áreas de mejora, y realizar ajustes cuando sea necesario. Este sistema de seguimiento y evaluación se llevará a cabo de forma continua durante todo el período de vigencia del plan.

5.1. Metodología de Seguimiento y Evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación estará basado en una metodología que combine indicadores cualitativos y cuantitativos, utilizando herramientas diversas para medir el cumplimiento de las acciones establecidas y su impacto en la organización.

1. **Indicadores de Seguimiento:** Los indicadores son esenciales para medir el progreso de cada una de las acciones del plan. Se establecerán indicadores específicos para cada objetivo, tanto cualitativos como cuantitativos, que permitan realizar un análisis exhaustivo del impacto del plan.

○ **Indicadores Cuantitativos:**

- **Igualdad Retributiva:** Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- **Participación Femenina en Puestos de Responsabilidad:** Porcentaje de mujeres en cargos de toma de decisiones.
- **Formación en Igualdad:** Número de personas formadas en materia de igualdad de género.
- **Medidas de Conciliación Adoptadas:** Número de solicitudes y aprobaciones de medidas de conciliación laboral y familiar.
- **Casos de Acoso Registrados y Gestionados:** Número de denuncias por acoso sexual o por razón de género y tiempo medio de resolución.

○ **Indicadores Cualitativos:**





- **Satisfacción del Personal:** Nivel de satisfacción del personal con las medidas de igualdad implementadas, evaluado a través de encuestas periódicas.
 - **Clima Laboral:** Evaluación del clima laboral con respecto a la igualdad de género, a través de entrevistas o grupos focales.
 - **Percepción sobre la Eficacia de las Políticas de Igualdad:** Opiniones y comentarios del personal sobre la eficacia y pertinencia de las medidas adoptadas.
2. **Herramientas de Evaluación:** Para obtener datos precisos y fiables, se utilizarán diversas herramientas de evaluación:
- **Encuestas de Satisfacción:** Realización de encuestas anuales para medir la percepción y satisfacción del personal con las políticas de igualdad.
 - **Auditorías Internas:** Revisiones anuales llevadas a cabo por la Comisión de Igualdad para evaluar el progreso y cumplimiento del plan.
 - **Análisis de Datos Estadísticos:** Recopilación y análisis de datos de recursos humanos (retribuciones, promociones, acceso a formación, etc.).
 - **Reuniones de Seguimiento:** Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad para analizar los avances, evaluar resultados y proponer ajustes.

5.2. Frecuencia y Responsabilidad de Seguimiento

1. **Frecuencia del Seguimiento:** El seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo de manera periódica, con un sistema de revisión trimestral, semestral y anual para asegurar un control constante sobre la implementación y efectividad de las medidas.
- **Revisión Trimestral:** Análisis de corto plazo, realizado cada tres meses, para evaluar el progreso de las acciones concretas y tomar decisiones rápidas si se detectan desviaciones.
 - **Revisión Semestral:** Análisis de medio plazo para verificar la consecución de los objetivos intermedios del plan.





- **Revisión Anual:** Evaluación exhaustiva al final de cada año para valorar el impacto de todas las medidas implementadas y preparar un informe de seguimiento.
2. **Responsables del Seguimiento:** La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Marta de los Barros será la encargada de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Esta comisión se compondrá de:
- **Representantes de la Dirección:** Para asegurar el compromiso institucional y la dotación de recursos necesarios.
 - **Representantes de los Trabajadores:** Para garantizar la participación activa de los empleados y su representación.
 - **Personal Especializado en Igualdad de Género:** Para aportar conocimientos técnicos en la evaluación de las medidas.

Cada uno de los miembros tendrá asignadas responsabilidades específicas para coordinar la recopilación de datos, analizar resultados, preparar informes y proponer mejoras.

5.3. Elaboración de Informes de Evaluación

1. **Informes Periódicos de Evaluación:** Se elaborarán informes periódicos que reflejen el estado de implementación del Plan de Igualdad, identificando los logros alcanzados, las dificultades encontradas y las áreas que requieren ajustes.
 - **Informe Trimestral:** Informe breve que resuma los avances de las medidas clave y cualquier desviación detectada.
 - **Informe Semestral:** Informe más detallado que incluya un análisis de los indicadores de seguimiento y propuestas de mejora.
 - **Informe Anual:** Informe completo con análisis exhaustivo de los indicadores cualitativos y cuantitativos, evaluación del impacto global del plan y sugerencias para el próximo período.
2. **Comunicación de Resultados:** Los resultados de las evaluaciones serán comunicados a toda la plantilla del Ayuntamiento a través de boletines internos,





reuniones informativas y el portal de transparencia de la web municipal, asegurando así la transparencia y participación de todo el personal.

5.4. Revisión y Mejora del Plan de Igualdad

El sistema de seguimiento y evaluación no solo busca medir el progreso, sino también identificar oportunidades de mejora continua. Basado en los resultados de las evaluaciones, se podrán realizar ajustes o modificaciones al plan para adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno o a los cambios normativos.

1. Revisión del Plan:

- **Revisión Anual del Plan de Igualdad:** Basada en los resultados del informe anual, se podrán revisar objetivos, medidas y acciones para adaptarlas a la realidad del Ayuntamiento.
- **Reuniones Extraordinarias:** En caso de cambios significativos o necesidades emergentes, la Comisión de Igualdad podrá convocar reuniones extraordinarias para revisar y adaptar el plan.

2. Mejoras Propuestas:

- **Actualización de Objetivos y Medidas:** Introducción de nuevas medidas o ajuste de las existentes para mejorar la efectividad del plan.
- **Refuerzo de Medidas Formativas y de Sensibilización:** Aumentar la oferta de formación y campañas de sensibilización en función de los resultados de las evaluaciones.

5.5 Análisis conforme al artículo 7 del RD 901/2020

De conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, el diagnóstico incluye el análisis específico de las siguientes materias:

- Procesos de selección y contratación





- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El análisis ha permitido identificar la existencia de:

- Segregación horizontal en determinados departamentos
- Segregación vertical en el acceso a grupos retributivos superiores
- Mayor tasa de temporalidad femenina
- Mayor incidencia de jornada parcial en mujeres

Estos elementos constituyen factores estructurales que justifican la adopción de medidas correctoras específicas.





6. PROTOCOLOS ESPECÍFICOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Un plan de igualdad debe incluir protocolos específicos detallados que expliquen cómo se abordarán situaciones de discriminación, acoso sexual o por razón de género.

6.1. Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Género

- **Definición de Acoso Sexual y Discriminación de Género:** Aclarar qué se considera acoso sexual y discriminación según la normativa.
- **Procedimiento de Denuncia:** Cómo, dónde y a quién puede denunciar una víctima; procedimientos confidenciales.
- **Medidas de Protección:** Qué medidas se tomarán para proteger a la víctima durante el proceso.
- **Sanciones:** Posibles sanciones y medidas disciplinarias para los agresores.

*Este Protocolo se anexa al Plan como Anexo I “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Santa Marta.

6.2. Protocolo de Actuación en Casos de Discriminación Laboral

- **Identificación de la Discriminación:** Señales y ejemplos de discriminación directa e indirecta.
- **Canales de Denuncia:** Cómo reportar casos de discriminación.
- **Mediación y Resolución de Conflictos:** Posibles acciones para la resolución del conflicto.





7. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS

- Se creará una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, compuesta por representantes de la administración y del personal, que se encargará de evaluar su aplicación y evolución.

- Se establecerá un sistema de reuniones periódicas anuales para analizar los avances logrados y detectar posibles áreas de mejora.

- Se elaborará un informe anual con indicadores clave, detallando los progresos alcanzados y posibles ajustes en las medidas implementadas.

- Se promoverá la actualización del Plan en función de los resultados obtenidos y de los cambios en la normativa vigente.

- Se garantizará la participación activa de toda la plantilla en el seguimiento del Plan, proporcionando canales para la recepción de sugerencias y propuestas de mejora.





8. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y PRESUPUESTO

- ✓ Se destinarán los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para garantizar la correcta implementación del Plan de Igualdad.
- ✓ Auditoria salarial anual para cumplir con los objetivos marcados
- ✓ Asignación de personal para gestionar y supervisar la ejecución del Plan.
- ✓ Se impulsará la formación del personal en materia de igualdad y diversidad a través de cursos y talleres financiados por la administración.
- ✓ Se fomentará la colaboración con entidades especializadas en igualdad de género para mejorar la efectividad del Plan.
- ✓ Se realizarán campañas destinadas a este fin a lo largo del año para concienciar y evaluar la situación.
- ✓ Se garantizará asistencia inmediata en casos de acoso.
- ✓ Se consigna y se consignará en sus Presupuestos Generales anuales una partida específica y finalista para la ejecución de las medidas del presente Plan de 6.000 euros. Dicha cuantía cubrirá específicamente: formación externa especializada, asesoría técnica para la actualización de la Auditoría Retributiva y campañas de comunicación interna.

8.1 Auditoria Retributiva con Perspectiva de Género

- Registro retributivo anual desagregado por sexo
- Media y mediana salarial por grupo profesional
- Análisis de complementos salariales
- Valoración objetiva de puestos de trabajo conforme a criterios de adecuación, totalidad y objetividad
- Identificación de diferencias salariales superiores al 25% y su justificación objetiva.
- La auditoría tendrá una vigencia de cuatro años y será objeto de seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.





Representación legal de las personas trabajadoras:

Dña.: María Luisa González Galán (USO)

D.: Guillermo Campos Rodríguez (CC. OO)

D.: Francisco Moreno Cenamor (UGT)



DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de
Santa Marta de los Barros



924690117

www.santamartadelosbarros.es





ÍNDICE:

1- Introducción	1
2- Entorno Municipal	2
3- Marco Normativo y Referencias Legales	3
-Normativa estatal	3
-Normativa autonómica	4
-Normativa y Directrices Internacionales	5
-Jurisprudencia y directrices Técnicas	5
4- Itinerario Metodológico	5
5- Diagnóstico de la situación actual	7
6- Líneas de actuación prioritarias y recomendaciones estratégicas	16
7- Análisis del impacto de la maternidad y paternidad en la carrera profesional	20
8- Evaluación de la brecha salarial de género	23
9- Promoción de la formación y desarrollo profesional con perspectiva de género	24
10- Brecha de género en la antigüedad en los puestos de trabajo	26
11- Inclusión de personas con discapacidad en la plantilla	28
12- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	29
13- Implantación de medidas para la conciliación y corresponsabilidad familiar	30





14- Promoción de la formación y sensibilización en igualdad de género y prevención del acoso laboral y sexual _____	31
15- Impulso de medidas para la conciliación y corresponsabilidad familiar y laboral ____	32
16- Formación y sensibilización en igualdad de género y diversidad _____	32
17- Medidas específicas para la prevención y actuación contra el acoso laboral y sexual _____	33





1- INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge el diagnóstico de situación en materia de igualdad de género en el Ayuntamiento de Santa Marta, como paso previo a la elaboración e implementación de su Plan de Igualdad. Este diagnóstico tiene como objetivo analizar la realidad actual de la organización en términos de equidad entre mujeres y hombres, identificando posibles desigualdades y áreas de mejora para garantizar un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad, en particular el Real Decreto 901/2020 y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, este diagnóstico se elabora como requisito previo y fundamental para el diseño de un Plan de Igualdad adaptado a la realidad del Ayuntamiento. Se han considerado aspectos clave como la representación de mujeres y hombres en la plantilla, la segregación ocupacional, las condiciones laborales, la conciliación de la vida personal y profesional, la formación y promoción, así como las políticas de prevención del acoso y violencia de género.

Para la realización de este estudio, se han utilizado diversas fuentes de información, incluyendo datos cuantitativos de la plantilla, encuestas al personal, entrevistas con responsables de área y el análisis de documentos internos. La implicación de todas las partes interesadas ha sido clave para obtener una visión completa y realista de la situación.

Este diagnóstico servirá de base para definir las medidas y acciones concretas que compondrán el Plan de Igualdad, con el objetivo de corregir desigualdades, promover una cultura organizacional basada en la equidad y garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en el Ayuntamiento de Santa Marta.





2- ENTORNO MUNICIPAL

El pueblo de Santa Marta se ubica en la provincia de Badajoz, a 42 km, de la capital provincial. Se encuentra por tanto enclavado en el centro de la provincia, siendo una de las principales poblaciones de la comarca de “Tierra de Barros”. Su término municipal ocupa una extensión de 120 km² aproximadamente y su población a la fecha de hoy es de 4.252 habitantes. Santa Marta es conocida por sus tierras fértiles, donde la agricultura de secano juega un papel muy importante en la economía de los municipios.

Como consecuencia de sus buenas comunicaciones por carretera, convierten a Santa Marta, debido a su posición geográfica, en la cabecera de una subcomarca de la que también forman parte una serie de pueblos menores.

La actividad económica gira en torno al cultivo de la tierra, en la que predomina el cultivo de la vid y el olivo. Por lo tanto, existe un predominio del sector primario en la localidad, a pesar de que en los últimos años el sector servicios está creciendo a un ritmo bastante alto debido al tirón que está produciendo el sector de la construcción.

Este crecimiento de la construcción es debido a que las empresas constructoras de la localidad están saliendo a las grandes poblaciones, en especial a Badajoz, y ello ha provocado una gran demanda de profesionales en la localidad.

Otros de los motivos del crecimiento del sector servicios en la localidad es debido a que Santa Marta cuenta con un fuerte sector hostelero debido al tránsito de vehículos por la N-432 y, además, los fines de semana viene siendo el punto de encuentro de jóvenes de las localidades más cercanas.

Debido a la fuerte dependencia del sector agrícola en la localidad, se origina empleo temporal que, en campañas como vendimia o recogida de aceituna, la oferta de





trabajo supera la mano de obra local, lo cual ha traído consigo la llegada de muchos inmigrantes a la población, ocasionando graves problemas de alojamiento.

En cuanto al nivel de desempleo en Santa Marta se puede considerar alto, sobre todo en el sector agrícola, en el que existen un alto número de personas que se benefician del Subsidio Agrario, que vienen a paliar la situación de estacionalidad del trabajo agrícola. Cabe destacar que el sector servicios es que más se ve afectado en cuanto al desempleo se refiere, y concretamente, entre mujeres mayores de 45 años.



3- MARCO NORMATIVO Y REFERENCIAS LEGALES

El presente diagnóstico se fundamenta en el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto a nivel estatal como autonómico, así como en el marco normativo internacional que promueve políticas activas para eliminar la discriminación de género. A continuación, se detallan las principales normas y directrices que sirven de base para la elaboración del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Marta (Extremadura):

➤ **NORMATIVA ESTATAL**





- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Establece las bases del marco legal español en materia de igualdad y obliga a las administraciones públicas a integrar la perspectiva de género en su funcionamiento.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, que regula los planes de igualdad y su registro, haciendo obligatorio el diagnóstico de situación como paso previo.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece mecanismos para la detección y corrección de desigualdades salariales, incluyendo la obligación de contar con un registro retributivo y auditoría salarial.
- **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015), que en sus artículos incluye derechos relacionados con la igualdad, la conciliación y la no discriminación por razón de sexo.
- **Ley 7/1985, de 2 de abril**, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que atribuye a los ayuntamientos competencias para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito municipal.

➤ **NORMATIVA AUTONÓMICA (EXTREMADURA)**

- **Ley 8/2011, de 23 de marzo**, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura. Es la principal norma regional que impulsa políticas activas para garantizar la igualdad efectiva en todos los ámbitos, incluidas las administraciones públicas locales.
- **III Plan Estratégico para la Igualdad de Género en Extremadura (2021–2025)**, que establece los objetivos, líneas de actuación y medidas que deben inspirar las políticas públicas en materia de igualdad en la región.
- **Decreto 189/2018, de 6 de noviembre**, por el que se regula la Comisión Interdepartamental de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Junta de Extremadura, como órgano de coordinación y seguimiento de la implementación de políticas de igualdad.





➤ **NORMATIVA Y DIRECTRICES INTERNACIONALES**

- **Convenio 100 y 111 de la OIT** sobre igualdad de remuneración y no discriminación en el empleo.
- **Convenio de Estambul**, del Consejo de Europa, sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
- **Estrategia de Igualdad de Género 2020–2025 de la Unión Europea**, como marco de referencia para el desarrollo de políticas de igualdad en los Estados miembros.
- **Agenda 2030 de Naciones Unidas**, especialmente el **ODS 5**, centrado en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

➤ **JURISPRUDENCIA Y DIRECTRICES TÉCNICAS**

- Jurisprudencia relevante del **Tribunal Constitucional** y el **Tribunal Supremo**, como la STC 145/1991, que reconoce la discriminación indirecta por razón de sexo.
- **Guía del Instituto de las Mujeres** para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en las administraciones públicas.

4- ITINERARIO METODOLÓGICO

Para la elaboración del diagnóstico de situación del Ayuntamiento de Santa Marta en materia de igualdad, se ha diseñado una metodología estructurada en varias fases. Este enfoque permite obtener una visión global y precisa de la situación actual, garantizando la fiabilidad de los datos y la participación de todas las partes implicadas.

Fase 1: Planificación y Recopilación de Información





- Definición del equipo de trabajo: Creación de un grupo de trabajo compuesto por representantes de la administración, personal técnico en igualdad, representantes sindicales y otros actores clave.
- Recopilación de normativa y documentos internos: Análisis de normativas vigentes, convenios colectivos, planes estratégicos y políticas de recursos humanos.
- Diseño del plan de trabajo: Establecimiento del cronograma y metodología de análisis, determinando las herramientas a utilizar para la recogida de información.

Fase 2: Análisis Cuantitativo y Cualitativo

- Análisis de datos internos: Examen de la plantilla desglosada por sexo, tipos de contrato, jornada laboral, promociones, formación, retribuciones y medidas de conciliación.
- Cuestionarios y encuestas: Aplicación de encuestas anónimas al personal para conocer percepciones sobre igualdad, conciliación y posibles situaciones de discriminación.
- Entrevistas y grupos de discusión: Realización de entrevistas a personal clave y sesiones de focus group con trabajadores/as de distintas áreas y niveles para conocer su experiencia en materia de igualdad.
- Análisis de clima laboral con perspectiva de género: Evaluación de la cultura organizacional, sesgos de género y nivel de sensibilización del personal.

Fase 3: Identificación de Brechas y Áreas de Mejora

- Comparación y diagnóstico de desigualdades: Identificación de posibles brechas de género en retribuciones, acceso a formación, promociones y condiciones laborales.
- Análisis de políticas de conciliación y corresponsabilidad: Revisión de las medidas existentes y su efectividad en la práctica.





- Detección de barreras estructurales y culturales: Identificación de prácticas y estereotipos que puedan obstaculizar la igualdad efectiva.

Fase 4: Elaboración del Informe de Diagnóstico

- Síntesis de hallazgos: Recopilación y estructuración de los resultados obtenidos en el análisis.
- Conclusiones y recomendaciones: Identificación de áreas prioritarias de intervención y propuestas para el diseño del Plan de Igualdad.
- Presentación y validación: Presentación del informe al equipo de trabajo y órganos de representación para su revisión y aprobación.

Fase 5: Comunicación y Sensibilización

- Divulgación de resultados: Presentación de las principales conclusiones al personal del Ayuntamiento, garantizando transparencia y participación.
- Acciones de sensibilización: Organización de sesiones informativas sobre igualdad de género y el impacto del futuro Plan de Igualdad en la organización.

5- DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

Para el estudio y realización del diagnóstico del presente Plan de Igualdad se han tenido en cuenta los datos de los trabajadores de este Ayuntamiento de Santa Marta, desde enero 2024.

Es importante diferenciar los tipos de actividades que se desarrollan dentro de la Entidad, clasificando a los empleados entre:

- Administración General
 - Servicios Generales
 - Área Técnica





- Administración Especial
- Personal de oficios

a) Explicación y exposición genérica de la composición de la plantilla de trabajadores

La plantilla del Ayuntamiento de Santa Marta, se divide de la siguiente manera:

Sexo	N.º trabajadores	Total
Mujeres	49	60,50%
Hombres	32	39,50%
Total	81	100%

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Parcial	2	14	16
Completa	28	37	65
Total	30	51	81

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total
Indefinidos	14	8	22
Duración Determinada	17	42	59
Total	31	50	81





Departamentos	Hombres	Mujeres	Total
Administración General	3	8	11
Administración Especial	5	0	5
Personal de Oficios	24	41	65
Total	32	49	81

Niveles Retributivos	Hombres	Mujeres	Total
Grupo A/I	1	0	1
Grupo B/II	2	1	3
Grupo C/III	5	6	11
Grupo D/IV	24	42	66

➤ NUEVAS INCORPORACIONES A LA PLANTILLA POR PROCESOS SELECTIVOS

- Plaza de Gerocultor/a para el servicio de atención residencial y centro de día:

Mujeres	Hombres
4	0

- Seleccionado/a: Mujer
- Plaza para auxiliar administrativo:





Mujeres	Hombres
17	6

- Seleccionado/a: Mujer
- Varias plazas de monitores/as para las actividades de verano:

Mujeres	Hombres
19	6

- Seleccionados/as: 13 Mujeres y 2 Hombres
- Plaza de pintor/a para tareas específicas en instalaciones municipales:

Mujeres	Hombres
1	2

- Seleccionado/a: Hombre
- Dos plazas de conductores/as de vehículo ligero para el servicio de atención residencial a media jornada:

Mujeres	Hombres
6	6

- Seleccionados/as: 1 hombre y 1 mujer





- Dos plazas de limpiadores/as:

Mujeres	Hombres
26	2

- Seleccionados/as: 2 mujeres

- Plaza para oficial de primera:

Mujeres	Hombres
0	7

- Seleccionado/a: Hombre

- Diez plazas para el programa colaborativo rural Ateneo “Santa Marta con Luces” para operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de redes de baja tensión.

Mujeres	Hombres
8	2

- Seleccionados/as: 2 hombres y 8 mujeres.

- Plaza de cocinero/a para cubrir vacaciones de personal en la temporada de verano en el centro residencial de mayores:





Mujeres	Hombres
1	0

- Seleccionado/a: Mujer

➤ CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

- Distribución del número de empleados por sexo:

En base a lo anterior, existe un cierto predominio femenino en la plantilla, con desigualdades estructurales, ya que la plantilla municipal presenta una mayoría de mujeres (60,5%) frente a un 39,5% de hombres. Sin embargo, esta mayoría femenina no se traduce en una igualdad real en las condiciones laborales, revelando desequilibrios significativos en aspectos clave como la jornada, la estabilidad contractual y la distribución por niveles retributivos.

- Distribución del número de empleados por jornada:

Se observa en el diagnóstico, que el número de contratos realizados a tiempo parcial en la empresa es muy inferior a los realizados tiempos completo, 16 a jornada parcial y 65 a jornada completa.

No se puede hablar en términos de desequilibrio entre contratos a tiempo parcial y contratos a tiempo completo, ya que los primeros suponen un total de 2 hombres, frente a 4 mujeres, y por su parte, los contratos a tiempo completo, suponen 28 hombres, frente a 37 mujeres, por lo que no hay un número muy relevante de desequilibrio entre ambos géneros.





Existe una clara feminización de la jornada parcial, puesto que un 27,45% de las mujeres trabajan a jornada parcial, frente a solo un 6,25% de los hombres. Este dato refleja una clara feminización de la parcialidad, que puede estar vinculada a desigualdades en la corresponsabilidad y en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Distribución del número de empleados por contrato:

Se refleja una mayor temporalidad entre las mujeres, ya que el 84% de los contratos de duración determinada corresponden a mujeres (42 de 59), lo que indica una situación de mayor precariedad contractual para ellas. Por el contrario, los hombres tienen mayor representación en los contratos indefinidos (63,6%).

- Distribución del número de empleados por departamentos:

La distribución del personal por departamentos muestra una clara segregación por sexos. En Administración Especial trabajan exclusivamente hombres, mientras que en Administración General predominan las mujeres. En el departamento de Oficios, aunque ambos sexos están representados, las mujeres superan ligeramente a los hombres (41 frente a 24), lo cual merece un análisis cualitativo adicional para evaluar si existen sesgos en la asignación de funciones.

- Distribución de las retribuciones por niveles:

A pesar de que las mujeres son mayoría en la plantilla, su presencia en los grupos retributivos más altos (Grupo A/I y B/II) es escasa o inexistente. No hay ninguna mujer en el Grupo A/I, y en el Grupo B/II solo hay una, frente a dos hombres. La mayor concentración de mujeres se da en el Grupo D/IV, el de menor nivel retributivo, donde representan el 63,6% del total. Esta distribución pone de manifiesto una brecha vertical que limita el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y remuneración.





✚ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

- Menos de un año: 38 trabajadores/as

Mujeres	Hombres
30	8

- Entre uno y tres años: 9 trabajadores/as

Mujeres	Hombres
4	5

- Entre 3 y 5 años: 4 trabajadores/as

Mujeres	Hombres
2	2

- Entre 5 y 10 años: 14 trabajadores/as

Mujeres	Hombres
9	5





- Más de 10 años: 16 trabajadores/as

Mujeres	Hombres
6	10

➤ CONCLUSIONES AMPLIADAS

✚ Falta de representación femenina en los puestos de máxima responsabilidad
La ausencia de mujeres en el Grupo A/I (el de mayor responsabilidad y nivel retributivo) es un dato especialmente significativo. Esta situación puede estar evidenciando un techo de cristal en el acceso a los puestos de liderazgo dentro del Ayuntamiento, a pesar de la mayoría femenina en la plantilla.

✚ Alta feminización del trabajo menos valorado
Las mujeres se concentran en los grupos retributivos más bajos y en puestos de carácter más asistencial u operativo. Esto refleja una posible infravaloración de las funciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres, perpetuando una división sexual del trabajo que debe ser objeto de revisión y cuestionamiento.

✚ Desigualdad en la calidad del empleo por razón de sexo
Las condiciones laborales de las mujeres no solo son más precarias en términos de temporalidad y parcialidad, sino también en términos de progresión profesional. Esto sugiere una doble discriminación estructural que afecta tanto a la estabilidad como al desarrollo de carrera.





- ✚ Escasa presencia masculina en funciones de apoyo administrativo La notable feminización del departamento de Administración General (8 mujeres frente a 3 hombres) puede responder a estereotipos de género consolidados que asocian determinadas tareas administrativas con lo femenino. Este desequilibrio puede limitar las posibilidades de diversificación profesional de ambos sexos.

- ✚ Potencial impacto de la desigualdad en el clima laboral y la motivación La existencia de brechas contractuales, retributivas y de acceso a responsabilidades puede tener un efecto negativo en la motivación y satisfacción laboral, especialmente en el colectivo femenino. Una gestión de recursos humanos más equitativa y transparente contribuiría a una mayor cohesión y compromiso de la plantilla.

- ✚ Necesidad de mejorar la recogida y análisis sistemático de datos desagregados por sexo La elaboración del diagnóstico ha evidenciado la importancia de contar con datos actualizados y desagregados no solo por sexo, sino también por categoría profesional, edad, antigüedad, formación, y situación familiar, entre otros. Esta información será clave para futuras evaluaciones del Plan de Igualdad.

6- LÍNEAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS Y RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

- **Reducción de la parcialidad involuntaria y fomento de la corresponsabilidad**





- Analizar las causas de la elevada tasa de jornada parcial entre las mujeres y establecer medidas para reducir su incidencia (flexibilización horaria, mejora de servicios de conciliación, incentivos para la conversión a jornada completa).
 - Promover campañas de sensibilización y formación interna sobre corresponsabilidad dirigidas a toda la plantilla, especialmente a los equipos directivos.
- **Impulso de la estabilidad laboral en la contratación femenina**
 - Revisar los criterios y procedimientos de contratación temporal para garantizar que no se produzcan sesgos indirectos de género.
 - Diseñar un plan de estabilización que priorice la conversión de contratos temporales a indefinidos, especialmente en las áreas con mayor concentración de mujeres.
 - **Corrección de la segregación horizontal**
 - Establecer medidas de acción positiva para fomentar la presencia de mujeres en departamentos tradicionalmente masculinizados, como la Administración Especial, así como de hombres en áreas feminizadas.
 - Revisar las funciones y competencias asignadas a cada departamento para asegurar una distribución equitativa y no estereotipada del trabajo.
 - **Promoción del acceso femenino a puestos de mayor nivel y responsabilidad**
 - Diseñar un plan de desarrollo profesional con perspectiva de género que incluya mentorías, formación específica y procesos de detección de talento interno femenino.
 - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna, eliminando barreras explícitas e implícitas que dificulten el ascenso de las mujeres.
 - **Revisión del sistema retributivo y evaluación de posibles brechas salariales**





- Realizar una auditoría salarial con perspectiva de género para identificar posibles desigualdades directas o indirectas en las retribuciones.
 - Asegurar la transparencia en las bandas salariales y en los criterios de asignación de complementos y pluses.
 - Se procederá, por tanto, a la revisión de los complementos específicos y de productividad bajo el principio de transparencia retributiva. Se garantizará que la definición de las categorías y puestos de trabajo no contiene sesgos de género, aplicando la guía técnica de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad para asegurar que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres no estén infravalorados económicamente.
- **Transversalización de la igualdad en la gestión municipal**
- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas de recursos humanos, desde la selección hasta la formación y evaluación del desempeño.
 - Constituir o reforzar la Comisión de Igualdad, dotándola de funciones reales de seguimiento, control y propuesta de medidas correctoras.

ÁREA	INDICADOR	VALOR ACTUAL	OBJETIVOS
Contratación	% de contratos temporales en mujeres	84%	<60%
Retribuciones	Brecha salarial por nivel retributivo	15%	0%
Promoción Interna	% de mujeres en grupos A/B	16%	40%
Jornada parcial	% de mujeres en parcialidad involuntaria	27%	<15%



CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS

Medida	Responsable	Inicio	Fin	Estado
Realizar auditoría salarial	Secretaria-Intervención	Abril 2026	Diciembre 2026	En curso





Campaña sobre corresponsabilidad parental	Área de comunicación	Abril 2026	Diciembre 2026	En curso
Revisión de procesos selectivos con enfoque de género	Secretaría	Abril 2026	Diciembre 2026	En curso
Formación en prevención del acoso	Técnicos de Recursos Humanos	Abril 2026	Diciembre 2026	En curso

7- ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN LA CARRERA PROFESIONAL

Dentro del diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Santa Marta, resulta fundamental abordar el impacto que las licencias por maternidad y paternidad tienen sobre la trayectoria profesional de las y los empleados públicos. Aunque las bajas por cuidado de hijos son un derecho reconocido y protegido legalmente, es necesario analizar si estas situaciones generan algún tipo de penalización indirecta o limitación en términos de promoción, acceso a formación o participación en proyectos relevantes.

Para ello, se ha procedido a revisar los datos históricos relativos a la duración y disfrute de estas licencias, así como la evolución profesional de quienes las han disfrutado en comparación con quienes no. Asimismo, se han realizado entrevistas y encuestas para captar la percepción del personal sobre el efecto real que estas bajas tienen en su desarrollo profesional.

Los resultados preliminares señalan que, a pesar de la garantía normativa, la maternidad sigue siendo un factor que puede incidir negativamente en la progresión



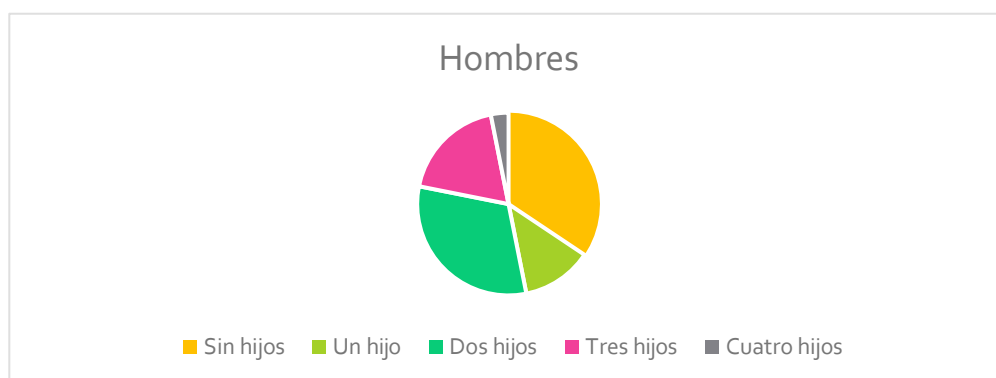


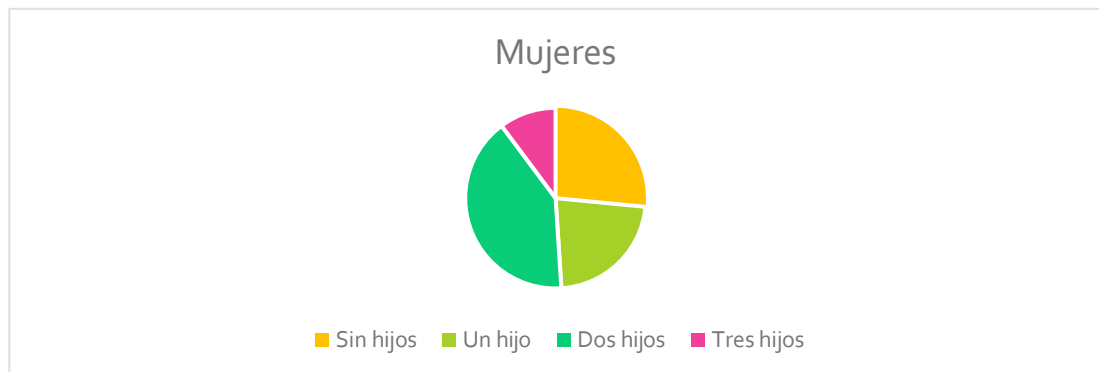
laboral de las mujeres, evidenciándose un posible freno en su acceso a promociones y oportunidades de formación durante y después del periodo de baja. Por otro lado, la baja utilización de licencias de paternidad por parte de los hombres revela una oportunidad para impulsar medidas que fomenten la corresponsabilidad en el cuidado familiar.

Con base en estos hallazgos, se recomienda adoptar políticas que aseguren que el ejercicio de los derechos de maternidad y paternidad no suponga un detrimento para el desarrollo profesional. Entre estas medidas se incluye la promoción de una cultura organizacional que favorezca la corresponsabilidad, la ampliación y flexibilización de las licencias de paternidad, y la implementación de programas de reincorporación con apoyo formativo y mentorías que faciliten la actualización profesional tras la baja.

Finalmente, se propone establecer indicadores de seguimiento que permitan evaluar de manera periódica el impacto real de estas medidas, garantizando la igualdad de oportunidades y eliminando cualquier barrera vinculada a la conciliación de la vida familiar y laboral.

NUMERO DE HIJOS A SU CARGO DE CADA TRABAJADOR/A:





🚦 Medidas para fomentar la corresponsabilidad y el uso de los permisos de paternidad

A pesar de la equiparación legal del permiso de paternidad al de maternidad, los datos analizados reflejan un uso aún minoritario por parte de los hombres. Esta infrarrepresentación perpetúa la asociación del cuidado con lo femenino y genera desigualdades indirectas en las trayectorias laborales de las mujeres.

Para promover un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no penalice a las mujeres, se plantean las siguientes actuaciones:

- **Campañas internas de sensibilización** sobre la importancia del uso corresponsable de los permisos, bajo el lema “Cuidar también es cosa de hombres”.
- **Testimonios positivos** de empleados que hayan disfrutado del permiso de paternidad, visibilizando sus beneficios personales y profesionales.
- **Formación dirigida a mandos intermedios y responsables de área** sobre los derechos de conciliación y su aplicación sin discriminación.
- **Vigilancia activa desde la Comisión de Igualdad** para detectar si el uso de estos permisos genera desventajas o estigmatización.
- **Inclusión de la corresponsabilidad como criterio de calidad en la gestión interna**, incluyendo indicadores de seguimiento.





8- EVALUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Un aspecto esencial para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral es la evaluación exhaustiva de la brecha salarial existente. En el Ayuntamiento de Santa Marta, se ha realizado un análisis detallado de las retribuciones económicas entre el personal femenino y masculino, con el objetivo de detectar diferencias injustificadas que puedan evidenciar discriminación directa o indirecta.

Este análisis comprende la revisión de los salarios base, complementos, incentivos y otras retribuciones variables, desagregados por categorías profesionales, niveles jerárquicos y departamentos. Se ha utilizado un enfoque cuantitativo, apoyado en indicadores estadísticos que permiten medir la magnitud y causas de las disparidades salariales.

Los resultados ponen de manifiesto que, a pesar de la existencia de un marco normativo que promueve la igualdad salarial, persisten diferencias salariales significativas en determinados puestos y áreas, particularmente en aquellas categorías con mayor presencia masculina en posiciones de mayor responsabilidad. Estas disparidades pueden responder a factores estructurales, tales como la segregación ocupacional, la valoración de puestos y la falta de transparencia en los procesos retributivos.

Como respuesta, se plantea la necesidad de implantar un plan de acción que incluya la revisión y actualización periódica de las tablas salariales, la estandarización de criterios objetivos para la asignación de complementos, y la adopción de medidas que fomenten la promoción profesional de las mujeres hacia puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados.

Asimismo, se recomienda establecer mecanismos de transparencia retributiva y auditorías salariales regulares que permitan monitorear la evolución de la brecha salarial y asegurar que las correcciones implementadas tengan un impacto efectivo en la igualdad salarial dentro del Ayuntamiento.





+ Registro retributivo y auditoría salarial

Conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, el Ayuntamiento de Santa Marta se compromete a elaborar y actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, desagregado por sexo y categoría profesional, incluyendo todos los conceptos salariales (salario base, complementos, pluses, etc.).

Asimismo, dado que la plantilla supera las 50 personas trabajadoras y se encuentra en proceso de implementación de un Plan de Igualdad, se procederá a la realización de una auditoría retributiva con perspectiva de género, que permitirá:

- Evaluar los sistemas de valoración de puestos de trabajo.
- Analizar los factores que puedan generar desigualdad directa o indirecta en la retribución.
- Proponer medidas correctoras y de transparencia salarial.

La auditoría se realizará con carácter cuatrienal, coincidiendo con la vigencia del Plan de Igualdad, y su seguimiento estará a cargo de la Comisión de Igualdad municipal.

9- PROMOCIÓN DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento de Santa Marta, es fundamental fomentar la formación continua y el desarrollo profesional con un enfoque sensible a la perspectiva de género. La capacitación es una herramienta clave para empoderar a las mujeres y facilitar su acceso a puestos de mayor responsabilidad, contribuyendo así a superar barreras estructurales como el techo de cristal.





Se propone diseñar e implementar programas de formación específicos que aborden tanto habilidades técnicas como competencias transversales, incluyendo liderazgo, negociación y gestión del tiempo, con especial énfasis en las necesidades y realidades del personal femenino. Además, se recomienda incorporar módulos de sensibilización y capacitación en igualdad para todo el personal, con el fin de fomentar un clima organizacional inclusivo y libre de sesgos de género.

La creación de un plan de desarrollo profesional personalizado, que contemple itinerarios de promoción interna y mentorías dirigidas especialmente a las mujeres, permitirá detectar y potenciar el talento femenino, facilitando su incorporación en los niveles jerárquicos más altos.

Este enfoque formativo y de desarrollo profesional contribuirá a reducir la segregación vertical existente, incrementará la motivación y compromiso del personal y fortalecerá la cultura organizacional basada en la igualdad y la no discriminación.

Revisión del acceso a la formación desde una perspectiva de género

Uno de los elementos fundamentales para el avance profesional del personal del Ayuntamiento es el acceso equitativo a la formación continua. Sin embargo, los datos disponibles no siempre permiten evaluar con claridad si existen sesgos de género en la asignación de oportunidades formativas.

Por ello, se propone realizar una revisión sistemática de las formaciones impartidas en los últimos años, analizando:

- Número total de acciones formativas por departamento y tipo de contenido.
- Participación desagregada por sexo, categoría profesional y tipo de jornada.
- Relación entre la formación recibida y la promoción profesional posterior.
- Posibles obstáculos a la participación de mujeres, especialmente en jornadas parciales o con responsabilidades familiares.





Este análisis permitirá identificar si hay desigualdades estructurales o prácticas que impidan a las mujeres acceder en igualdad de condiciones a oportunidades de mejora profesional. Además, servirá de base para diseñar un **plan de formación igualitario**, con medidas como:

- Itinerarios formativos específicos para mujeres en áreas masculinizadas.
- Reserva de plazas o cuotas para garantizar su acceso a formación clave.
- Formación adaptada en horarios o formatos para personal con jornada parcial o responsabilidades de cuidados.
- Revisión del sistema de selección de participantes en formaciones, evitando criterios informales o discriminatorios.

10- BRECHA DE GÉNERO EN LA ANTIGÜEDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

El análisis de la antigüedad en los puestos del personal municipal de Santa Marta pone de manifiesto una desigualdad estructural que, aunque menos visible, tiene consecuencias significativas en términos de reconocimiento profesional, estabilidad laboral y acceso a promociones internas.

Se observa que los hombres, en términos generales, acumulan mayor antigüedad en los puestos de responsabilidad, mientras que muchas mujeres presentan trayectorias más recientes o discontinuas. Esta diferencia puede explicarse por varios factores como las interrupciones en la carrera profesional por cuidados familiares, mayores tasas de temporalidad femenina o una incorporación más tardía a determinadas áreas históricamente masculinizadas.

Esta disparidad tiene un efecto directo sobre la capacidad de las mujeres para consolidar sus posiciones en la administración, acceder a trienios y otros complementos





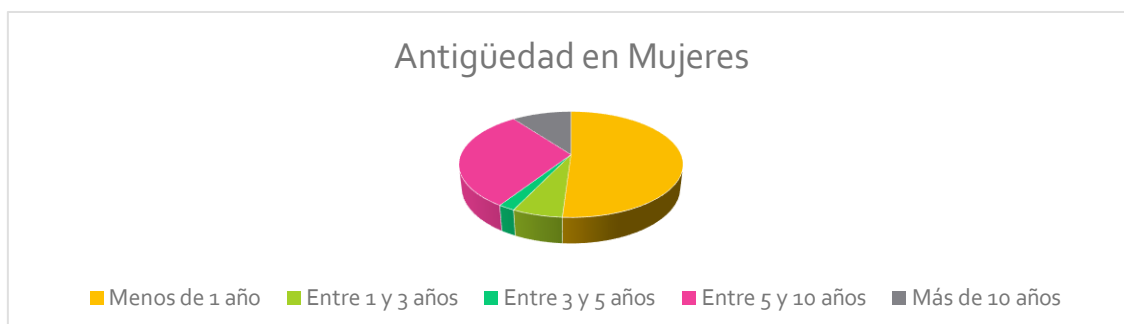
vinculados a la antigüedad, o formar parte de procesos de promoción interna con mayores garantías. Además, perpetúa una jerarquía informal que relega a las mujeres a posiciones subordinadas o de menor reconocimiento, incluso cuando desempeñan funciones de igual o mayor complejidad.

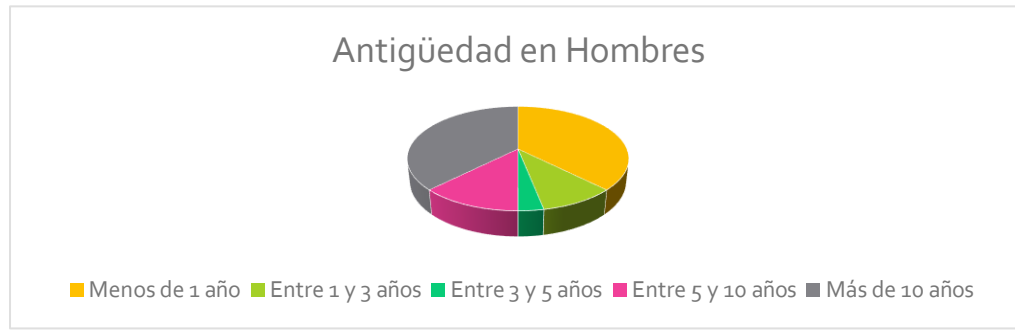
La igualdad real exige, por tanto, no solo analizar el número de mujeres y hombres en la plantilla, sino también profundizar en la calidad de su presencia, considerando variables como la antigüedad, la estabilidad contractual y las trayectorias profesionales.

❖ Propuesta de actuación:

Se propone implementar un sistema de seguimiento periódico que cruce los datos de antigüedad con el sexo de las personas empleadas, identificando así patrones de desigualdad que puedan corregirse mediante medidas específicas. Entre ellas, se recomienda:

- Establecer **programas de mentoría y acompañamiento profesional** dirigidos a mujeres con menor antigüedad en áreas estratégicas o de responsabilidad.
- Introducir **criterios de corrección de sesgos** en los procesos de promoción interna, valorando no solo la antigüedad estricta, sino también los méritos profesionales adquiridos en trayectorias no lineales.
- Promover campañas de sensibilización sobre la **penalización de las carreras discontinuas** asociadas al cuidado familiar, de modo que no se traduzcan en desventajas estructurales.





11- INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PLANTILLA

En el marco del diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Santa Marta, se ha considerado oportuno analizar también la situación del personal con discapacidad, conforme al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación recogido en la normativa vigente (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como el Estatuto Básico del Empleado Público).

Actualmente, la plantilla cuenta con una persona trabajadora con discapacidad reconocida. Si bien este dato cumple formalmente con el mínimo exigido por la legislación (2% en el conjunto del sector público), se considera imprescindible ir más allá del cumplimiento numérico y trabajar hacia una inclusión efectiva, real y sostenida en el tiempo.

En este sentido, resulta relevante evaluar y garantizar que dicha persona cuenta con:

- Un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades funcionales.
- Accesibilidad universal, tanto en infraestructuras físicas como en herramientas digitales.





- Igualdad de acceso a la formación, promoción interna y desarrollo profesional.
- Ausencia de brechas retributivas o de discriminación indirecta vinculada a su condición.

Propuesta de actuación

Se propone:

1. Realizar una revisión periódica de las condiciones de accesibilidad del entorno laboral.
2. Incluir en el próximo Plan de Igualdad una línea específica de actuación en materia de inclusión de personas con discapacidad.
3. Promover acciones de concienciación y formación en diversidad funcional dirigidas al conjunto del personal.
4. Valorar de forma estratégica la inclusión de más personas con discapacidad en futuras ofertas públicas de empleo, en línea con una política de recursos humanos verdaderamente inclusiva.

12- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de Santa Marta debe incorporar la perspectiva de género como elemento clave para garantizar un entorno seguro, inclusivo y adaptado a las realidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Actualmente, los protocolos de prevención se aplican de forma general, sin un análisis específico del impacto diferenciado que ciertos riesgos pueden tener sobre la salud de trabajadoras y trabajadores, especialmente en lo que respecta a:





- Riesgos ergonómicos en puestos feminizados (limpieza, atención domiciliaria, cuidados).
- Riesgos psicosociales vinculados al estrés, doble jornada o violencia externa.
- Embarazo, lactancia o menopausia, como factores de especial protección.

Conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a las recomendaciones del Instituto de las Mujeres, se plantea:

- Revisar las evaluaciones de riesgos existentes desde una perspectiva de género.
- Incluir protocolos específicos para colectivos especialmente expuestos (mujeres en atención directa, mujeres víctimas de violencia de género, etc.).
- Coordinar con el Servicio de Prevención y el Área de Igualdad medidas adaptadas, como formación, adecuación de tareas, o medidas de apoyo emocional.

13- IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es un pilar esencial para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Santa Marta. Los datos reflejan una feminización de la jornada parcial y una alta temporalidad en la contratación femenina, lo que sugiere que las responsabilidades familiares afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

En este sentido, se hace necesario fortalecer y ampliar las políticas y medidas de conciliación existentes, promoviendo un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, y facilitando que ambos puedan compatibilizar sus obligaciones profesionales con su vida personal.

Entre las acciones prioritarias, se recomienda la flexibilización de horarios laborales, la implementación de permisos parentales y de cuidado más igualitarios, la





mejora de servicios de apoyo (como guarderías o ayudas para cuidados familiares) y la promoción de la corresponsabilidad a través de campañas de sensibilización dirigidas tanto a la plantilla como a los órganos directivos.

La adopción de estas medidas no solo contribuirá a reducir la feminización de la parcialidad involuntaria y la temporalidad, sino que también fomentará un entorno laboral más inclusivo y equitativo, favoreciendo el bienestar y la productividad de toda la plantilla.

14- PROMOCIÓN DE LA FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

La formación continua y la sensibilización en materia de igualdad de género son elementos clave para transformar la cultura organizacional y eliminar las barreras invisibles que perpetúan la desigualdad. En el Ayuntamiento de Santa Marta, resulta imprescindible desarrollar programas formativos dirigidos a toda la plantilla, con especial énfasis en la prevención del acoso laboral y sexual, así como en la detección de conductas discriminatorias.

Estas acciones formativas deben contemplar contenidos que aborden estereotipos de género, sesgos inconscientes, corresponsabilidad y normativas vigentes, garantizando un enfoque integral y actualizado. Asimismo, es fundamental capacitar a los responsables de área y a los equipos directivos para que puedan actuar con diligencia y eficacia ante cualquier incidencia relacionada con la igualdad y el acoso.

La implantación de esta línea de actuación favorecerá un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo, fortaleciendo el compromiso del Ayuntamiento con la promoción de la igualdad efectiva y la dignidad de todas las personas trabajadoras.





15- IMPULSO DE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y LABORAL

El Ayuntamiento de Santa Marta reconoce que la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y laboral es un pilar fundamental para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En este sentido, es necesario revisar y potenciar las medidas existentes, así como implementar nuevas estrategias que faciliten la corresponsabilidad en el cuidado y las responsabilidades familiares, evitando que recaigan de manera desproporcionada sobre las mujeres.

Entre las posibles acciones se incluyen la flexibilización horaria, la implementación de teletrabajo, la ampliación de permisos parentales y de cuidados, y la mejora de los servicios de apoyo, como guarderías o ayudas para el cuidado de personas dependientes. Estas medidas no solo favorecerán la igualdad de género, sino que también contribuirán a mejorar la calidad de vida y la productividad de la plantilla.

Es fundamental promover una cultura organizacional que valore y normalice la corresponsabilidad entre todos los miembros del Ayuntamiento, con campañas de sensibilización dirigidas especialmente a los responsables jerárquicos, para que apoyen y faciliten estas prácticas.

16- FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Para garantizar una transformación cultural sostenible hacia la igualdad efectiva en el Ayuntamiento de Santa Marta, resulta imprescindible diseñar e implementar un plan





integral de formación y sensibilización dirigido a toda la plantilla. Este plan debe incluir módulos específicos sobre igualdad de género, diversidad, prevención del acoso laboral y sexual, y sesgos inconscientes, con especial atención a la perspectiva interseccional que contemple también otras formas de discriminación.

La formación debe orientarse a fortalecer la comprensión de las desigualdades estructurales existentes, fomentar actitudes proactivas frente a la discriminación y capacitar a mandos intermedios y responsables en la aplicación práctica de la normativa vigente y de las políticas internas de igualdad.

La formación debe abarcar tanto conceptos básicos sobre igualdad y perspectiva de género, como contenidos específicos sobre lenguaje inclusivo, prevención de la violencia machista, corresponsabilidad, y masculinidades no hegemónicas. Asimismo, se deben incorporar sesiones prácticas que permitan reflexionar sobre los sesgos de género en la atención ciudadana, en la gestión de recursos y en la toma de decisiones.

Este tipo de capacitación contribuye no solo a mejorar la calidad de los servicios públicos, sino también a fomentar una cultura organizacional basada en la equidad, el respeto y los derechos humanos. La sensibilización debe ser permanente y apoyarse en campañas internas y recursos pedagógicos que refuercen el compromiso institucional con la igualdad y faciliten su integración efectiva en todos los ámbitos de actuación municipal.

Asimismo, es necesario promover campañas periódicas de sensibilización que visibilicen la importancia de la igualdad y la diversidad como valores fundamentales para el buen funcionamiento y la cohesión del equipo humano, mejorando así el clima laboral y la motivación.

17- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL





Es prioritario fortalecer las políticas y protocolos del Ayuntamiento de Santa Marta para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral y sexual en el ámbito laboral. Para ello, se deben actualizar y difundir ampliamente los canales de denuncia internos, garantizando la confidencialidad, protección y acompañamiento a las personas afectadas.

Además, es fundamental establecer procedimientos claros y ágiles para la investigación y resolución de las denuncias, asegurando la imparcialidad y el respeto a los derechos de todas las partes involucradas. La formación específica al personal y mandos intermedios en materia de acoso y violencia de género es un complemento indispensable para prevenir estas conductas y fomentar un entorno seguro y respetuoso.

Estas medidas no solo cumplen con la legislación vigente, sino que también contribuyen a crear un clima organizacional saludable y a fortalecer la confianza del personal en la gestión municipal.





AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Ayuntamiento de
Santa Marta de los Barros



924690117

www.santamartadelosbarros.es





AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2025/2026

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA

1. FUNDAMENTO NORMATIVO.

La presente Auditoría Retributiva se elabora en cumplimiento de:

- Art. 14 y 9.2 de la Constitución Española.
- Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007.
- Arts. 4, 6, 7 y 8 del Real Decreto 902/2020.
- RD 901/2020.
- Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva.

Asimismo, en el ámbito del empleo público, el presente informe se fundamenta en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, que establece los principios de igualdad, objetividad y no discriminación en el acceso, la carrera profesional y las condiciones de trabajo, así como en la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que incorpora de forma expresa la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector de la actuación administrativa.

2. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO MUNICIPAL

2.1 Marco jurídico del sistema retributivo

El sistema retributivo del Ayuntamiento de Santa Marta de los Barros se configura conforme al régimen jurídico del empleo público local, particularmente:

- Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015).





- Normativa de régimen local aplicable.
- Presupuestos municipales aprobados.
- Relaciones de Puestos de Trabajo vigentes.

De conformidad con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, la estructura retributiva debe garantizar que los trabajos de igual valor reciban la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de los conceptos salariales que la integren.

2.2 Componentes de la retribución

La retribución del personal municipal se compone de los siguientes elementos:

a) Salario base

Determinado conforme al grupo profesional de adscripción (A/I, B/II, C/III, D/IV).

b) Complemento de destino

Vinculado al nivel del puesto desempeñado.

c) Complemento específico

Retribuye condiciones particulares del puesto, tales como responsabilidad, dedicación, penosidad, especial dificultad técnica o disponibilidad.

d) Trienios

Vinculados a la antigüedad en la Administración.

e) Otros complementos vinculados al puesto o productividad

En su caso, conforme a criterios organizativos y presupuestarios.

Todos estos conceptos integran la retribución total anual y han sido considerados en el presente análisis, en cumplimiento del artículo 6 del RD 902/2020.

2.3 Metodología de análisis retributivo

El análisis se ha realizado sobre la retribución total anual agregada, incluyendo:





- Total de percepciones salariales.
- Complementos consolidados.
- Complementos variables cuando proceda.

Los datos han sido desagregados por:

- Sexo.
- Grupo profesional.
- Tipo de contrato (temporal/indefinido).
- Tipo de jornada (completa/parcial).
- Antigüedad.

La comparación se ha efectuado conforme a la fórmula oficial de cálculo de brecha establecida en el artículo 28 ET y conforme a las exigencias del artículo 6 del RD 902/2020.

2.4 Características estructurales del sistema retributivo

Del análisis efectuado se desprende que:

- No existen diferencias salariales formales dentro del mismo grupo profesional.
- La estructura salarial es homogénea por grupo.
- Los complementos se asignan conforme a la clasificación profesional y características del puesto.

No obstante, la distribución ocupacional por grupos profesionales condiciona el resultado global del análisis retributivo.

Es decir:

La brecha detectada no deriva de diferencias salariales dentro del mismo grupo, sino de la distinta ubicación estructural de mujeres y hombres en grupos con diferente peso retributivo.





2.5 Evaluación preliminar desde la perspectiva del principio de igual valor

Conforme al artículo 4 del RD 902/2020, el análisis debe considerar:

- Formación exigida.
- Responsabilidad.
- Esfuerzo.
- Condiciones laborales.
- Factores relacionados con el desempeño.

Si bien el sistema retributivo municipal se basa en la clasificación profesional y en la Relación de Puestos de Trabajo, no consta implantado un sistema técnico formal de valoración objetiva de puestos que permita comparar categorías distintas bajo una metodología ponderada.

Esta circunstancia no implica discriminación directa, pero sí constituye un elemento estructural que puede influir en la configuración de desigualdades indirectas, especialmente en contextos de segregación ocupacional.

2.6 Conclusión técnica del punto 2

El sistema retributivo municipal:

- Se ajusta formalmente al EBEP y normativa de régimen local.
- No presenta diferencias salariales directas dentro del mismo grupo profesional.
- Integra todos los conceptos salariales exigidos por el RD 902/2020 en el análisis.
- Permite el cálculo de la brecha salarial global y por grupo.

No obstante:

La estructura ocupacional y la concentración diferencial por sexo en determinados grupos profesionales condicionan los resultados retributivos agregados, siendo este el principal factor explicativo de la brecha salarial detectada.





3. ESTRUCTURA GENERAL DE LA PLANTILLA

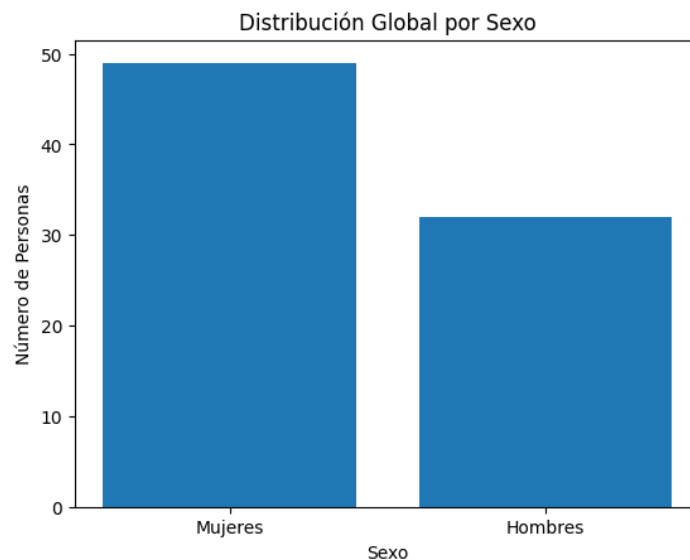
3.1 Composición global por sexo

La plantilla del Ayuntamiento de Santa Marta está integrada por 81 personas trabajadoras, distribuidas de la siguiente forma:

- Mujeres: 49 (60,5 %)
- Hombres: 32 (39,5 %)

Existe una feminización global de la plantilla.

No obstante, conforme al artículo 46 de la LO 3/2007, la igualdad efectiva no se limita al equilibrio numérico global, sino que requiere analizar la distribución interna por niveles profesionales, condiciones contractuales y estructura retributiva.



3.2 Distribución por grupos profesionales

Grupo Mujeres Hombres Total % Mujeres

A/I 0 1 1 0 %





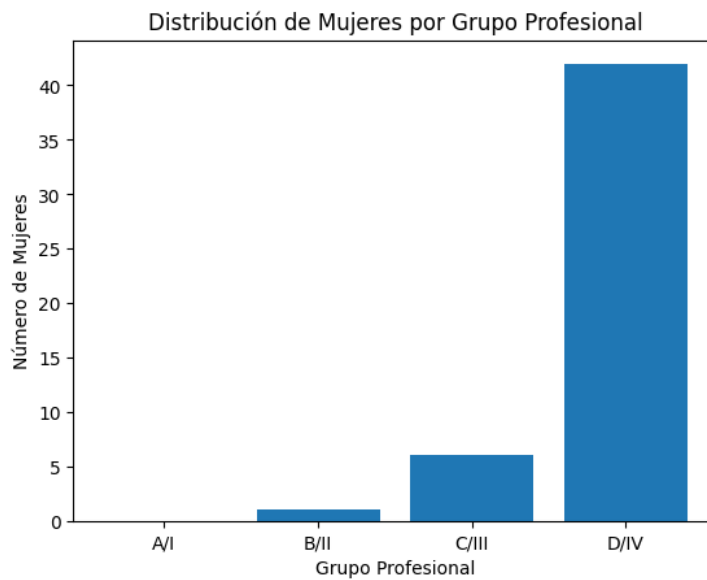
Grupo Mujeres Hombres Total % Mujeres

B/II	1	2	3	33,3 %
C/III	6	5	11	54,5 %
D/IV	42	24	66	63,6 %

El análisis revela:

- Ausencia total de mujeres en el Grupo A/I.
- Subrepresentación femenina en el Grupo B/II.
- Alta concentración femenina en el Grupo D/IV.

Esta distribución evidencia segregación vertical, entendida como la desigual representación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos o retributivos.





3.3 Análisis de segregación vertical

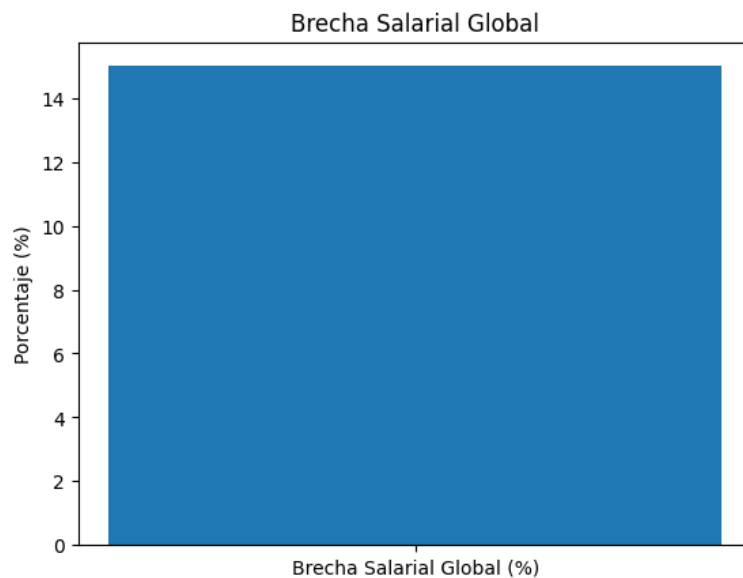
La segregación vertical se produce cuando las mujeres se concentran en niveles profesionales inferiores y están infrarrepresentadas en niveles superiores.

En el presente caso:

- El único puesto del Grupo A/I está ocupado por un hombre.
- La proporción masculina aumenta a medida que se asciende en la estructura profesional.
- Las mujeres se concentran mayoritariamente en el Grupo D/IV.

Dado que los grupos superiores conllevan mayor retribución, esta distribución incide directamente en la brecha salarial global.

No se aprecia discriminación directa en la asignación de grupo, pero sí un patrón estructural que reproduce desigualdad vertical.



3.4 Segregación horizontal

La segregación horizontal se refiere a la concentración diferencial por sexo en determinadas áreas funcionales.





Se observa:

- Feminización significativa de puestos administrativos y asistenciales.
- Mayor presencia masculina en determinadas áreas técnicas u operativas.

Esta distribución ocupacional diferenciada puede influir indirectamente en el valor económico asignado a los puestos.

Conforme al artículo 4 del RD 902/2020, debe evaluarse si los trabajos feminizados presentan igual valor que otros de diferente composición de género.

3.5 Relación entre estructura de plantilla y brecha salarial

La brecha salarial global del 15 % no se genera por diferencias dentro del mismo grupo profesional, sino por:

- Ausencia femenina en el grupo de mayor nivel.
- Mayor concentración femenina en grupo de menor nivel.
- Diferente distribución en condiciones contractuales (parcialidad y temporalidad).

Por tanto, la estructura organizativa constituye el principal factor explicativo de la desigualdad retributiva agregada.

3.6 Impacto estructural acumulativo

La combinación de:

- Segregación vertical,
- Segregación horizontal,
- Mayor parcialidad femenina,
- Mayor temporalidad femenina,





- Menor antigüedad femenina, genera un efecto acumulativo que impacta directamente en la retribución anual media.

Este fenómeno encaja en la definición de discriminación indirecta recogida en el artículo 6.2 de la LO 3/2007, cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra coloca a personas de un sexo en desventaja particular respecto del otro.

3.7 Evaluación conforme al principio constitucional de igualdad

El artículo 9.2 de la Constitución impone a los poderes públicos la obligación de remover obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real.

La estructura actual de la plantilla no evidencia discriminación directa, pero sí refleja desequilibrios estructurales que requieren medidas correctoras activas.

La intervención municipal debe orientarse a:

- Equilibrar progresivamente la presencia femenina en grupos superiores.
- Reducir los factores estructurales que inciden en la brecha.
- Garantizar igualdad efectiva en el acceso a promoción y estabilidad.

3.8 Conclusión técnica reforzada del Punto 3

La estructura general de la plantilla presenta:

- Feminización global del 60,5 %.
- Concentración femenina en el Grupo D/IV (63,6 %).
- Ausencia femenina en el Grupo A/I.
- Subrepresentación femenina en niveles superiores.

La brecha salarial global del 15 % se explica principalmente por esta configuración estructural.





No se detectan diferencias salariales directas injustificadas dentro del mismo grupo profesional.

Sí se identifican desequilibrios estructurales que requieren medidas correctoras conforme al artículo 8 del RD 902/2020.

4. BRECHA SALARIAL MEDIA AGREGADA

4.1 Metodología de cálculo aplicada

En cumplimiento del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, el análisis retributivo se ha realizado tomando en consideración la **retribución total anual**, incluyendo:

- Salario base.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Trienios.
- Otros complementos salariales.
- Percepciones vinculadas al puesto.

La comparación se ha efectuado entre la **media aritmética anual de las retribuciones totales percibidas por mujeres y hombres**, desagregadas por sexo.

La fórmula aplicada, conforme al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, ha sido la siguiente:

$$\text{Brecha salarial (\%)} = \frac{(\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres})}{\text{Retribución media hombres}} \times 100$$



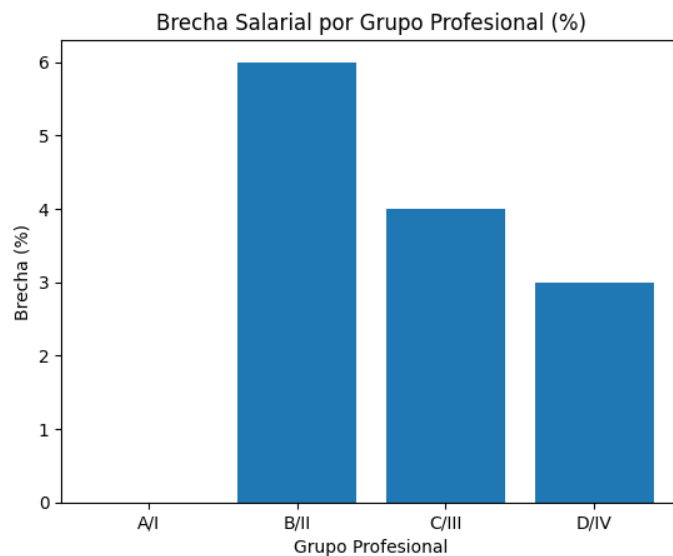


Este método es el reconocido tanto por la normativa estatal como por la normativa europea en materia de igualdad retributiva.

4.2 Resultado del análisis global

Del estudio efectuado se obtiene una **brecha salarial media agregada del 15 % a favor de los hombres.**

Este porcentaje indica que, en términos medios, la retribución anual de las mujeres es un 15 % inferior a la de los hombres en el conjunto de la organización.



4.3 Interpretación jurídica del resultado

El artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que, cuando en una empresa con al menos 50 personas trabajadoras el promedio de las retribuciones de un sexo supere al del otro en al menos un 25 %, el empresario deberá incluir en el registro retributivo una justificación objetiva.

En el presente caso:

- La brecha del 15 % no alcanza el umbral del 25 %.





- No existe obligación automática de justificación individualizada por categoría.
- No obstante, conforme al artículo 8 del RD 902/2020, cualquier diferencia relevante debe analizarse y, en su caso, corregirse.

Por tanto:

Aunque la brecha no alcanza el umbral legal de presunción reforzada, sí constituye un indicador estructural significativo que requiere análisis y medidas correctoras.

4.4 Naturaleza de la brecha detectada

El análisis detallado por grupos profesionales demuestra que:

- No existen diferencias salariales injustificadas dentro del mismo grupo profesional.
- Las tablas salariales son homogéneas por grupo.
- Las diferencias no se generan intra-categoría.

La brecha global del 15 % se produce como consecuencia de:

- Segregación vertical (ausencia femenina en Grupo A/I).
- Mayor presencia masculina proporcional en grupos superiores.
- Mayor concentración femenina en Grupo D/IV.
- Mayor parcialidad femenina.
- Mayor temporalidad femenina.
- Menor antigüedad media femenina.

Por tanto, la brecha tiene carácter **estructural y no directo**.

4.5 Evaluación conforme al concepto de discriminación indirecta





El artículo 6.2 de la LO 3/2007 define la discriminación indirecta como aquella situación en la que una disposición o práctica aparentemente neutra sitúa a personas de un sexo en desventaja particular respecto del otro.

En el presente caso:

- No existen diferencias retributivas formales por razón de sexo.
- La estructura organizativa produce un resultado desigual agregado.
- La configuración de grupos profesionales y condiciones contractuales impacta de forma diferenciada.

Por tanto, la brecha detectada puede calificarse como consecuencia de factores estructurales indirectos, no de discriminación directa.

4.6 Análisis desde la perspectiva europea

Conforme al artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y a la Directiva (UE) 2023/970, la igualdad retributiva exige:

- Transparencia.
- Identificación de brechas.
- Justificación objetiva de diferencias.
- Medidas correctoras cuando existan desigualdades persistentes.

La brecha del 15 % obliga a la organización a:

- Implementar medidas de reducción progresiva.
- Realizar seguimiento anual.
- Evaluar impacto de promoción interna y estabilidad.

4.7 Conclusión técnica reforzada del Punto 4





La brecha salarial media agregada del 15 %:

- Está correctamente calculada conforme al artículo 28 ET.
- No supera el umbral del 25 % del artículo 28.3 ET.
- No responde a diferencias salariales directas dentro del mismo grupo profesional.
- Se explica por factores estructurales organizativos.
- Constituye indicador relevante que exige medidas correctoras.

En consecuencia, procede la adopción de un plan de actuación orientado a:

- Reducir progresivamente la brecha.
- Incrementar la presencia femenina en grupos superiores.
- Reducir parcialidad y temporalidad femenina.
- Implantar sistema técnico de valoración objetiva de puestos.

5. ANÁLISIS POR GRUPO PROFESIONAL Y CATEGORÍA

5.1 Metodología aplicada

En cumplimiento del artículo 6 del Real Decreto 902/2020, el análisis retributivo se ha realizado de forma desagregada por:

- Grupo profesional.
- Categoría funcional.
- Sexo.

Se ha considerado la retribución total anual integrada por:

- Salario base.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Antigüedad.
- Otros complementos salariales.





La finalidad del presente apartado es determinar si existen:

- Diferencias retributivas injustificadas dentro del mismo grupo.
- Brechas estructurales derivadas de la distribución ocupacional.
- Indicios de discriminación directa o indirecta.

5.2 Grupo A/I

Composición:

- Mujeres: 0
- Hombres: 1

No es posible realizar comparación intra-grupo al existir únicamente presencia masculina.

No obstante, la ausencia femenina en el grupo de mayor nivel retributivo constituye un indicador de segregación vertical.

Esta circunstancia impacta directamente en la brecha global agregada.

5.3 Grupo B/II

Composición:

- Mujeres: 1
- Hombres: 2

Brecha estimada intra-grupo: 6 %

Análisis:

- No se observan diferencias salariales estructurales dentro del grupo.
- La diferencia detectada se relaciona con factores como antigüedad y complementos consolidados.
- No se aprecia trato diferenciado por razón de sexo.

Conclusión:





No existe discriminación directa en este grupo, aunque la presencia femenina es minoritaria.

5.4 Grupo C/III

Composición:

- Mujeres: 6
- Hombres: 5

Brecha estimada intra-grupo: 4 %

Análisis:

- La distribución por sexo es relativamente equilibrada.
- Las diferencias retributivas se explican por antigüedad y características del puesto.
- No se detectan asignaciones salariales diferenciadas por sexo.

Conclusión:

No se aprecia desigualdad salarial directa.

5.5 Grupo D/IV

Composición:

- Mujeres: 42
- Hombres: 24

Brecha estimada intra-grupo: 3 %

Análisis:

- Grupo altamente feminizado.
- Las diferencias retributivas internas son reducidas.





- No existen tablas diferenciadas por sexo.

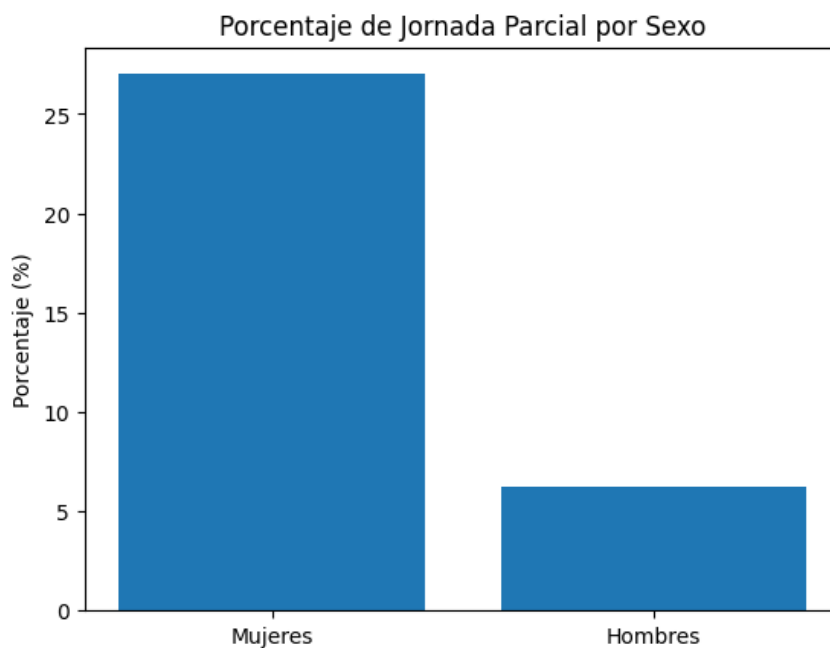
Sin embargo:

La concentración femenina en este grupo, que presenta menor nivel retributivo comparado con A/B, incide directamente en la brecha global.

5.6 Evaluación global intra-grupo

El análisis comparativo por grupo profesional permite afirmar que:

- No existen diferencias salariales directas injustificadas dentro del mismo grupo.
- La estructura retributiva es homogénea por clasificación profesional.
- No se han detectado prácticas discriminatorias explícitas.



5.7 Evaluación desde el principio de igual valor





Aunque no existen diferencias intra-grupo, el artículo 4 del RD 902/2020 exige evaluar si trabajos de distinto grupo presentan igual valor atendiendo a:

- Formación exigida.
- Responsabilidad.
- Esfuerzo físico o emocional.
- Condiciones laborales.
- Complejidad técnica.

En el análisis efectuado se observa:

- Elevada feminización en Grupo D/IV.
- Ausencia femenina en Grupo A/I.
- Posible infravaloración estructural de trabajos asistenciales feminizados.

No consta implantado sistema técnico formal de valoración objetiva que permita comparar transversalmente los puestos.

Esta circunstancia constituye un elemento de mejora obligatorio conforme al artículo 8 del RD 902/2020.

5.8 Impacto estructural en la brecha global

La brecha salarial global del 15 % no se genera por desigualdad intra-grupo, sino por:

- Diferente distribución de mujeres y hombres entre grupos con distinto peso retributivo.
- Mayor presencia masculina proporcional en niveles superiores.
- Concentración femenina en niveles inferiores.

Este fenómeno se encuadra en el concepto de desigualdad estructural indirecta recogido en el artículo 6.2 LO 3/2007.





5.9 Conclusión técnica reforzada del Punto 5

Del análisis por grupo profesional se concluye que:

- No existe discriminación salarial directa dentro de los grupos profesionales.
- La brecha no se genera por diferencias intra-categoría.
- La desigualdad deriva de factores estructurales organizativos.
- La segregación vertical constituye el principal elemento explicativo.
- Es necesaria la implantación de sistema técnico de valoración objetiva de puestos.

La actuación correctora debe orientarse a:

- Incrementar presencia femenina en grupos superiores.
- Establecer mecanismos de promoción interna con perspectiva de género.
- Evaluar objetivamente el valor de los puestos feminizados
- Reducir progresivamente la brecha.
- Incrementar la presencia femenina en grupos superiores.
- Reducir parcialidad y temporalidad femenina.
- Implantar sistema técnico de valoración objetiva de puestos.

6. ANÁLISIS DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES

6.1 Marco normativo aplicable

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que la igualdad retributiva debe aplicarse a todos los conceptos salariales, cualquiera que sea su naturaleza.

Asimismo, el artículo 6 del RD 902/2020 exige que el registro retributivo incluya:

- Salario base.
- Complementos salariales.
- Percepciones extrasalariales.





Por tanto, el análisis no puede limitarse al salario base, sino que debe extenderse a la totalidad de los complementos.

6.2 Estructura de los complementos en el Ayuntamiento

Los principales complementos analizados han sido:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Trienios (antigüedad).
- Otros complementos vinculados al puesto o desempeño.
- Productividad, en su caso.

Estos conceptos pueden generar diferencias retributivas si su asignación o cuantía incide de forma diferenciada por razón de sexo.

6.3 Análisis comparativo por sexo

El análisis revela que:

- El salario base presenta homogeneidad dentro de cada grupo profesional.
- Las diferencias retributivas detectadas se concentran principalmente en los complementos.
- Los grupos superiores (A/I y B/II), con mayor peso de complemento específico y destino, presentan mayor presencia masculina.
- El Grupo D/IV, altamente feminizado, concentra menor cuantía media de complementos.

Por tanto, la brecha global del 15 % se ve influida de forma relevante por la estructura y distribución de complementos.





6.4 Impacto del complemento específico

El complemento específico retribuye:

- Responsabilidad.
- Dedicación.
- Condiciones particulares del puesto.
- Especial dificultad técnica.

Dado que:

- Los puestos con mayor complemento específico se concentran en grupos superiores.
- Existe ausencia o baja presencia femenina en dichos grupos.

El impacto retributivo agregado resulta diferencial.

No se detecta asignación diferenciada por sexo dentro del mismo puesto, pero sí impacto estructural derivado de la distribución ocupacional.

6.5 Impacto de los trienios (antigüedad)

El complemento de antigüedad depende directamente de los años de servicio.

Se observa que:

- La antigüedad media masculina es superior en grupos superiores.
- Las mujeres presentan mayor concentración en antigüedades inferiores.

La diferencia en trienios contribuye parcialmente a la brecha agregada.

Esta diferencia no responde a trato desigual directo, sino a trayectoria histórica de incorporación y estabilidad.





6.6 Impacto de la parcialidad sobre los complementos

La parcialidad femenina (27 % frente a 6,25 % masculina) tiene impacto directo en:

- Cuantía anual de complementos.
- Consolidación de trienios.
- Acceso a determinados incentivos.

La jornada parcial reduce proporcionalmente la retribución anual total, generando efecto acumulativo en la brecha agregada.

Esta circunstancia encaja en el concepto de desigualdad indirecta cuando afecta mayoritariamente a un sexo.

6.7 Evaluación conforme al principio de igual valor

El artículo 4 del RD 902/2020 exige que la valoración de puestos tenga en cuenta factores objetivos y neutros desde el punto de vista de género.

En el sistema actual:

- Los complementos están vinculados a grupo profesional.
- No existe matriz formal de valoración objetiva transversal.
- No consta ponderación técnica de factores como esfuerzo emocional o responsabilidad asistencial.

Esta circunstancia puede generar riesgo de infravaloración de puestos feminizados, aunque no exista discriminación directa formal.

6.8 Identificación de desigualdades

Del análisis efectuado se concluye que:





- No existen diferencias retributivas directas dentro del mismo puesto.
- Los complementos se asignan conforme a grupo profesional.
- No hay evidencia de trato diferenciado por sexo.

No obstante:

- La concentración masculina en puestos con mayor complemento específico influye en la brecha global.
- La mayor parcialidad y menor antigüedad femenina impactan en los complementos.
- La ausencia de sistema formal de valoración objetiva constituye elemento de mejora estructural.

6.9 Conclusión técnica reforzada del Punto 6

Las diferencias retributivas detectadas en el análisis global no derivan del salario base, sino del peso relativo de los complementos salariales.

La brecha del 15 % tiene origen estructural y se explica por:

- Distribución desigual en grupos con diferente nivel de complemento específico.
- Diferencias en antigüedad.
- Mayor parcialidad femenina.
- Configuración organizativa histórica.

No se detectan discriminaciones directas.

Sí se identifican factores estructurales indirectos que deben abordarse mediante:

- Implantación de sistema técnico de valoración objetiva de puestos.
- Revisión periódica de complementos.
- Medidas de promoción interna con perspectiva de género.
- Reducción progresiva de parcialidad femenina.





7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CONFORME AL PRINCIPIO DE IGUAL VALOR

7.1 Marco jurídico del principio de igual valor

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho a la igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

El artículo 4 del Real Decreto 902/2020 concreta que dos trabajos tendrán igual valor cuando concurren, de forma equivalente, los siguientes factores:

- Naturaleza de las funciones o tareas.
- Condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas.
- Factores relacionados con el desempeño (responsabilidad, esfuerzo, dedicación).
- Condiciones laborales en que se realizan.

La valoración debe realizarse conforme a criterios objetivos, adecuados y neutros desde la perspectiva de género.

7.2 Situación actual en el Ayuntamiento

El Ayuntamiento de Santa Marta de los Barros dispone de:

- Clasificación profesional por grupos (A/I, B/II, C/III, D/IV).
- Relación de Puestos de Trabajo.
- Asignación de complementos vinculados al grupo y puesto.

No obstante:





No consta implantado un sistema técnico formal de valoración objetiva de puestos que permita ponderar transversalmente los factores exigidos por el artículo 4 del RD 902/2020.

Es decir, la estructura se basa en clasificación administrativa tradicional, pero no en una matriz técnica de evaluación ponderada con perspectiva de género.

7.3 Análisis de factores objetivos

A efectos del presente análisis, se ha realizado una evaluación cualitativa considerando:

a) Formación exigida

Los grupos A/I y B/II requieren mayor titulación académica.

El Grupo D/IV concentra puestos que, aunque formalmente requieren menor titulación, implican alto grado de responsabilidad operativa o asistencial.

b) Responsabilidad

Los puestos superiores conllevan responsabilidad jerárquica.

No obstante, determinados puestos feminizados implican responsabilidad directa sobre personas usuarias, especialmente en servicios asistenciales.

c) Esfuerzo

Se ha considerado:

- Esfuerzo físico.
- Esfuerzo mental.
- Esfuerzo emocional.

En puestos feminizados (especialmente en Grupo D/IV), el esfuerzo emocional y la atención directa a personas es significativo.

d) Condiciones laborales

Se valoran:

- Jornada.





- Turnicidad.
- Condiciones ambientales.
- Nivel de exposición.

Algunos puestos feminizados implican condiciones de trabajo exigentes no siempre reflejadas en valoración económica equivalente.

7.4 Riesgo de infravaloración estructural

La concentración femenina en el Grupo D/IV y en puestos asistenciales puede generar riesgo de infravaloración económica si:

- No se pondera adecuadamente el esfuerzo emocional.
- No se valora la responsabilidad directa sobre personas.
- No se equiparan factores cualitativos a los técnicos.

Aunque no se detecta discriminación directa formal, sí se identifica la necesidad de revisar técnicamente la valoración de puestos para garantizar neutralidad de género.

7.5 Relación con la brecha salarial

La brecha salarial global del 15 % no deriva de diferencias dentro del mismo puesto, sino de:

- Distribución desigual entre grupos.
- Ausencia femenina en el grupo superior.
- Concentración femenina en grupos de menor nivel retributivo.

Si el valor real de determinados puestos feminizados fuera superior al actualmente asignado, la brecha estructural podría estar subestimada.





Por tanto, la implantación de sistema técnico de valoración objetiva es esencial para garantizar cumplimiento pleno del artículo 4 RD 902/2020.

7.6 Evaluación conforme a la Directiva (UE) 2023/970

La normativa europea refuerza la obligación de:

- Evaluación objetiva de puestos.
- Transparencia en criterios de asignación retributiva.
- Justificación técnica de diferencias salariales.

El Ayuntamiento cumple actualmente con la clasificación formal, pero debe avanzar hacia una valoración técnica ponderada que garantice plena neutralidad.

7.7 Propuesta de mejora estructural

Se propone:

1. Implantación de sistema técnico de valoración objetiva de puestos.
2. Definición de factores ponderados (formación, responsabilidad, esfuerzo, condiciones).
3. Participación de la Comisión de Igualdad en el diseño.
4. Revisión de complementos específicos desde perspectiva de género.
5. Evaluación comparativa transversal entre puestos feminizados y masculinizados.

Plazo recomendado: máximo 12 meses.

7.8 Conclusión técnica reforzada del Punto 7

Del análisis efectuado se concluye que:





- No existen diferencias salariales directas por razón de sexo.
- La clasificación profesional es formalmente neutra.
- No se ha detectado trato diferenciado intra-puesto.

No obstante:

- No existe sistema formal de valoración objetiva conforme al artículo 4 RD 902/2020.
- Existe riesgo potencial de infravaloración estructural de puestos feminizados.
- Es necesaria la implantación de metodología técnica ponderada.

La adopción de un sistema de valoración objetiva constituye medida estructural imprescindible para reforzar la igualdad retributiva real y efectiva.

8. IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES Y FACTORES ESTRUCTURALES

8.1 Marco conceptual

Conforme al artículo 7 del RD 902/2020, la auditoría retributiva debe incluir:

- Diagnóstico de la situación retributiva.
- Identificación de desigualdades.
- Determinación de posibles causas.
- Propuesta de medidas correctoras.

Asimismo, el artículo 6.2 de la LO 3/2007 define la discriminación indirecta como aquella situación en la que una disposición o práctica aparentemente neutra coloca a personas de un sexo en desventaja particular respecto del otro.

El análisis del presente apartado se realiza bajo esta perspectiva estructural.





8.2 Desigualdad 1: Segregación vertical

Se constata:

- Ausencia femenina en el Grupo A/I.
- Subrepresentación femenina en el Grupo B/II.
- Concentración femenina mayoritaria en el Grupo D/IV (63,6 %).

Dado que los grupos superiores conllevan mayor nivel retributivo, la distribución vertical impacta directamente en la brecha global del 15 %.

No se ha detectado práctica discriminatoria explícita en los procesos de acceso o promoción, pero la configuración estructural genera un resultado agregado desigual.

Este fenómeno constituye un factor estructural de desigualdad.

8.3 Desigualdad 2: Segregación horizontal

Se observa:

- Feminización de puestos administrativos y asistenciales.
- Masculinización relativa de determinados puestos técnicos u operativos.

La segregación horizontal puede influir en la asignación diferencial de valor económico a determinadas funciones.

Aunque formalmente neutra, esta distribución puede perpetuar desigualdades estructurales si no se revisa periódicamente desde la perspectiva de igual valor.

8.4 Desigualdad 3: Feminización de la parcialidad

Datos relevantes:

- 27 % de mujeres en jornada parcial.
- 6,25 % de hombres en jornada parcial.

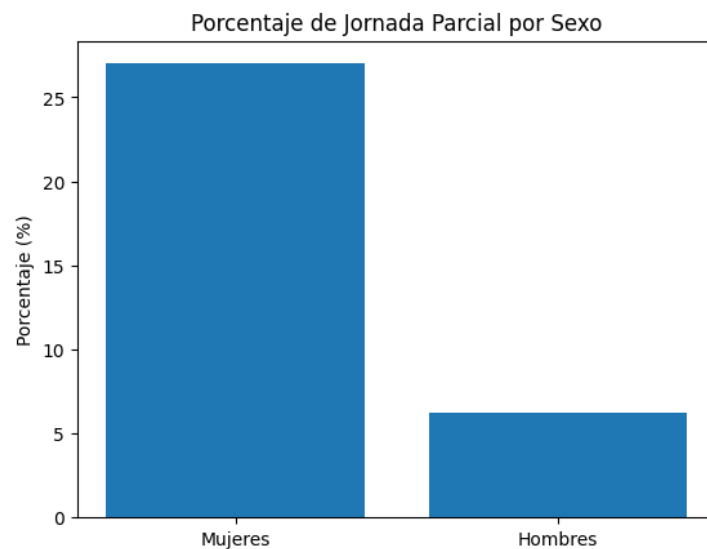




La parcialidad impacta directamente en:

- Retribución anual media.
- Consolidación de complementos.
- Trayectoria profesional.
- Promoción interna.

La elevada concentración femenina en jornada parcial constituye un factor claro de brecha estructural indirecta.



8.5 Desigualdad 4: Feminización de la temporalidad

Se constata que:

- El 84 % de los contratos temporales corresponden a mujeres.

La temporalidad incide en:

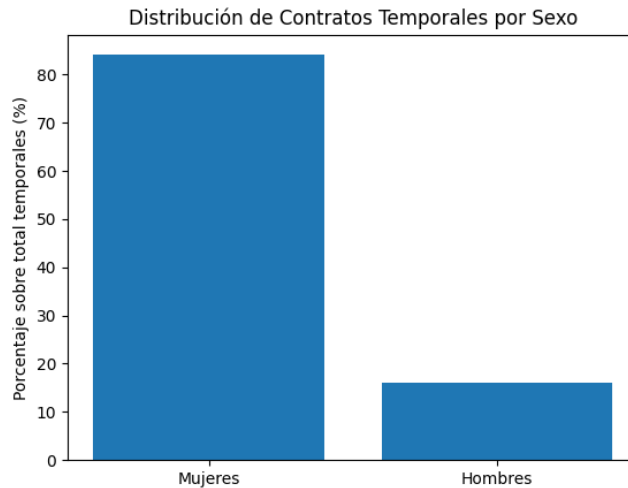
- Antigüedad.
- Trienios.
- Acceso a estabilidad.
- Promoción profesional.





- Consolidación retributiva.

Aunque la contratación no presenta trato diferenciado explícito por sexo, el resultado agregado produce desigualdad estructural indirecta.



8.6 Desigualdad 5: Diferencias de antigüedad

La menor antigüedad media femenina afecta directamente a:

- Complementos de trienios.
- Consolidación salarial.
- Acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Esta circunstancia responde en parte a incorporación más reciente y mayor temporalidad, generando efecto acumulativo.

8.7 Naturaleza de la brecha detectada

La brecha salarial global del 15 %:

- No deriva de discriminación directa intra-puesto.
- No responde a diferencias salariales injustificadas dentro del mismo grupo.





- No se produce por aplicación diferenciada de tablas salariales.

Se genera por:

- Distribución estructural desigual.
- Diferencias en estabilidad contractual.
- Diferencias en jornada.
- Diferencias en antigüedad.

Se trata de una desigualdad estructural indirecta conforme al artículo 6.2 LO 3/2007.

8.8 Evaluación constitucional

El artículo 9.2 de la Constitución Española impone a los poderes públicos la obligación de:

- Promover condiciones para que la igualdad sea real.
- Remover obstáculos que impidan su plenitud.

La identificación de los factores estructurales descritos activa el deber de actuación correctora.

No basta con ausencia de discriminación directa; debe abordarse la desigualdad estructural.

8.9 Evaluación conforme a la Directiva (UE) 2023/970

La normativa europea exige:

- Transparencia.
- Identificación de brechas.
- Justificación objetiva.
- Medidas correctoras eficaces.





La brecha estructural del 15 %, aunque inferior al umbral del 25 %, exige intervención progresiva.

8.10 Conclusión técnica reforzada del Punto 8

Se identifican las siguientes desigualdades estructurales:

- Segregación vertical.
- Segregación horizontal.
- Feminización de parcialidad.
- Feminización de temporalidad.
- Diferencias de antigüedad acumulativa.

No existe discriminación salarial directa.

Sí existe brecha estructural indirecta que requiere medidas correctoras conforme al artículo 8 del RD 902/2020.

La organización debe actuar sobre:

- Promoción interna.
- Estabilidad contractual.
- Reducción de parcialidad involuntaria.
- Valoración objetiva de puestos.

9. PLAN DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS CORRECTORAS

9.1 Marco normativo

El artículo 8 del Real Decreto 902/2020 establece que la auditoría retributiva debe incluir:

- Plan de actuación para la corrección de desigualdades.
- Determinación de objetivos.





- Medidas concretas.
- Cronograma.
- Sistema de seguimiento y evaluación.

Asimismo, el artículo 46 de la LO 3/2007 impone que los Planes de Igualdad incorporen medidas evaluables y verificables.

En cumplimiento de dichas obligaciones, se aprueba el siguiente plan estructurado.

9.2 Objetivo general

Reducir progresivamente la brecha salarial estructural del 15 % hasta situarla por debajo del 5 % en un plazo máximo de cuatro ejercicios presupuestarios.

9.3 Objetivos específicos

1. Incrementar la presencia femenina en grupos A/I y B/II.
2. Reducir la temporalidad femenina.
3. Reducir la parcialidad involuntaria femenina.
4. Implantar sistema técnico de valoración objetiva de puestos.
5. Garantizar transparencia retributiva y seguimiento anual.
- 6.

9.4 Medidas estructurales

MEDIDA 1 – Implantación de sistema técnico de valoración objetiva de puestos

Fundamentación:

Artículo 4 y 8 RD 902/2020.





Actuaciones:

- Diseño de matriz técnica ponderada.
- Definición de factores objetivos: formación, responsabilidad, esfuerzo, condiciones.
- Participación de la Comisión de Igualdad.
- Revisión de complemento específico.

Plazo:

12 meses.

Indicador:

Aprobación formal del sistema y aplicación efectiva en RPT.

MEDIDA 2 – Promoción interna con perspectiva de género

Fundamentación:

Art. 9.2 CE y art. 46 LO 3/2007.

Actuaciones:

- Convocatorias internas con difusión activa.
- Mentoría y formación específica para mujeres.
- Análisis anual de candidaturas por sexo.

Objetivo cuantificable:

Alcanzar mínimo 40 % de mujeres en grupos A/B en 4 años.

MEDIDA 3 – Reducción de temporalidad femenina

Fundamentación:

Art. 6.2 LO 3/2007 (impacto indirecto).





Actuaciones:

- Plan de estabilización progresiva.
- Prioridad a conversión de contratos de larga duración.
- Análisis anual desagregado por sexo.

Objetivo:

Reducir temporalidad femenina al 60 % del total de temporales en 3 años.

MEDIDA 4 – Reducción de parcialidad involuntaria

Fundamentación:

Art. 28 ET y art. 8 RD 902/2020.

Actuaciones:

- Identificación de parcialidad voluntaria vs estructural.
- Oferta prioritaria de ampliación de jornada.
- Medidas de corresponsabilidad.

Objetivo:

Reducir la parcialidad femenina al 15 % en 4 años.

MEDIDA 5 – Transparencia retributiva reforzada

Fundamentación:

Directiva (UE) 2023/970.

Actuaciones:

- Actualización anual del registro retributivo.
- Informe anual a Comisión de Igualdad.
- Publicación interna de criterios retributivos.

Indicador:

Informe anual aprobado por Comisión.





9.5 Calendario de implementación

Medida	Inicio	Finalización	Evaluación
Valoración objetiva	Año 1	Año 1	Comisión
Promoción interna	Año 1	Año 4	Anual
Estabilización	Año 1	Año 3	Anual
Reducción parcialidad	Año 1	Año 4	Anual
Transparencia	Permanente	Permanente	Anual

9.6 Sistema de seguimiento y evaluación

Se establece:

- Evaluación anual obligatoria.
- Informe técnico de actualización de brecha.
- Revisión de indicadores estructurales.
- Acta formal de Comisión de Igualdad.

Indicadores clave:

- Brecha salarial global.
- % mujeres en grupos A/B.
- % temporalidad femenina.
- % parcialidad femenina.
- Evolución media salarial por sexo.

9.7 Proyección de impacto

La implementación coordinada de las medidas permitirá:





- Reducir progresivamente la brecha estructural.
- Equilibrar distribución vertical.
- Incrementar estabilidad femenina.
- Garantizar igualdad efectiva y no solo formal.

9.8 Conclusión

El plan de actuación:

- Cumple el artículo 8 RD 902/2020.
- Incluye medidas concretas y calendarizadas.
- Define objetivos cuantificables.
- Establece sistema de seguimiento anual.
- Aborda factores estructurales identificados.

La intervención no se limita a corrección formal, sino que persigue igualdad retributiva real y efectiva conforme a la normativa estatal y europea.

10. CONCLUSIONES FINALES

10.1 Cumplimiento normativo

La presente Auditoría Retributiva ha sido elaborada conforme a lo dispuesto en:

- Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad retributiva por trabajo de igual valor.
- Artículos 4, 5, 6, 7 y 8 del Real Decreto 902/2020.
- Artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007.
- Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia salarial.
- Estatuto Básico del Empleado Público.





El análisis ha incluido:

- Retribución total anual.
- Desagregación por sexo.
- Desagregación por grupo profesional.
- Evaluación de complementos salariales.
- Análisis de jornada, antigüedad y temporalidad.
- Evaluación conforme al principio de igual valor.

En consecuencia, el Ayuntamiento cumple formalmente con las obligaciones legales vigentes en materia de auditoría retributiva.

10.2 Resultado del diagnóstico retributivo

Del análisis efectuado se desprende que:

- La brecha salarial media agregada es del 15 % a favor de los hombres.
- No existen diferencias salariales directas injustificadas dentro del mismo grupo profesional.
- No se han identificado prácticas discriminatorias explícitas.
- La estructura retributiva formal es homogénea por clasificación profesional.

No obstante, se identifican factores estructurales que explican la brecha agregada.

10.3 Factores estructurales identificados

Los principales elementos explicativos son:

1. Segregación vertical (ausencia femenina en grupo A/I).
2. Concentración femenina en grupo D/IV.





3. Mayor temporalidad femenina.
4. Mayor parcialidad femenina.
5. Diferencias de antigüedad acumulativa.
6. Ausencia de sistema técnico formal de valoración objetiva de puestos.

Estos factores no constituyen discriminación directa, pero sí configuran un patrón de desigualdad estructural indirecta conforme al artículo 6.2 LO 3/2007.

10.4 Evaluación desde la perspectiva constitucional y europea

El artículo 9.2 de la Constitución impone a los poderes públicos la obligación de promover la igualdad real y remover obstáculos que la dificulten.

La Directiva (UE) 2023/970 refuerza la exigencia de transparencia y corrección de brechas estructurales.

En este sentido, la identificación de una brecha del 15 % activa el deber institucional de actuación progresiva, aunque no supere el umbral del 25 % del artículo 28.3 ET.

10.5 Valoración técnica global

La desigualdad detectada:

- No responde a diferencias salariales dentro del mismo puesto.
- No deriva de aplicación diferenciada de tablas salariales.
- No implica trato discriminatorio directo.

Se trata de una brecha estructural asociada a la configuración organizativa y a factores históricos de distribución ocupacional.

La intervención correctora debe orientarse a modificar progresivamente dichos factores.





10.6 Compromiso institucional

El Ayuntamiento de Santa Marta de los Barros asume:

- La implantación de sistema técnico de valoración objetiva de puestos.
- La reducción progresiva de la brecha salarial.
- La promoción equilibrada de mujeres en grupos superiores.
- La reducción de temporalidad y parcialidad femenina.
- La actualización anual del registro retributivo.
- El seguimiento permanente por la Comisión de Igualdad.

10.7 Conclusión final

La Auditoría Retributiva 2024:

- Cumple los requisitos formales y sustantivos del RD 902/2020.
- Identifica brecha salarial estructural del 15 %.
- No detecta discriminación salarial directa.
- Identifica desigualdades estructurales indirectas.
- Incorpora plan de actuación calendarizado y evaluable.
- Establece sistema de seguimiento anual.

La organización avanza hacia un modelo de igualdad retributiva real y efectiva, alineado con la normativa estatal y europea.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS

Ayuntamiento de
Santa Marta de los Barros



924690117

www.santamartadelosbarros.es





**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL,
EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL
AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA**





ÍNDICE:

1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral.
3. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
 - 3.1 Violencia en el ámbito digital
 - 3.2 Conductas delictivas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral
4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS.
5. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.
7. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

ANEXOS

ANEXO I: Modelo de queja, denuncia o reclamación en el Ayuntamiento de Santa Marta

ANEXO II: Modelo de comunicación de activación del Protocolo por Acoso Sexual o Por Razón de Sexo.





1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.

Con el presente Protocolo, el Ayuntamiento de Santa Marta manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Al adoptar este Protocolo, el Ayuntamiento de Santa Marta quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el Ayuntamiento de Santa Marta, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Ayuntamiento de Santa Marta asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco del Ayuntamiento de Santa Marta

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este Protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, el Ayuntamiento de Santa Marta no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas empresas podrá extinguirse.





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

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

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

En efecto, el Ayuntamiento de Santa Marta al comprometerse con las medidas que conforman este Protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una





actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa – como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Santa Marta, a 26 de febrero de 2026



La Alcaldesa-Presidenta

Dña.: M.^a Virtudes Marquez Peinado





2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la Libertad Sexual y la Integridad Moral.

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

El presente Protocolo será de aplicación ante conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y, de acuerdo con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, frente al acoso por orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Asimismo, se tipifica como conducta prohibida el ciberacoso laboral, entendido como el hostigamiento realizado a través de medios digitales (redes sociales, mensajería instantánea o correo electrónico) tanto dentro como fuera de la jornada laboral, siempre que afecte al entorno profesional."

El Ayuntamiento de Santa Marta, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

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

En el ámbito del Ayuntamiento de Santa Marta no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en cualquiera





de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. El Ayuntamiento de Santa Marta sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.

Todo el personal del Ayuntamiento de Santa Marta tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos este Ayuntamiento de Santa Marta, así como de aquellas personas que presten servicios en él, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada/o o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este Protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el Ayuntamiento de Santa Marta sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

3. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este Protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso





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

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados.

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

1.- Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual
- Flirteos ofensivos
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual

2.- Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos





- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual

3.- Comportamientos Físicos:

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

NIVELES DE GRAVEDAD

- Escala de gravedad LEVE: Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, juntos a aproximaciones no consentidas)

VERBAL:

- Decir piropos
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona
- Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales
- Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física
- Hacer comentarios sexuales
- Pedir citas reiterativas después de una negativa

NO VERBAL:

- Hacer gestos lascivos

FÍSICO:





- Realizar acercamientos no consentidos

-Escala de gravedad GRAVE: Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

VERBAL:

- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales

- Preguntar sobre la vida sexual

- Presionar post-ruptura

NO VERBAL:

- Realizar gestos obscenos

FÍSICO:

- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesarias

- Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos

-Escala de gravedad MUY GRAVE: Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

VERBAL:





- Demandar favores sexuales
- Realizar insinuaciones directas
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo
- Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios

NO VERBAL:

- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro

FÍSICO:

- Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados)

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

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

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien lo sufre.





- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural) o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1.- Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes





- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc, de la persona
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, et

2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento)
- Ignorar la presencia de la persona
- No dirigir la palabra a la persona
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona
- Evitar todo contacto visual
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc)

3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas





- Amenazas verbales o por escrito
- Gritos y/o insultos
- Llamadas telefónicas atemorizantes
- Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud

4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

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

NIVELES DE GRAVEDAD

- Escala de gravedad LEVE:

VERBAL:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo





- Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio)
- Utilizar humor sexista
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras)

NO VERBAL:

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio

FÍSICO:

- Provocar acercamientos
- Escala de gravedad GRAVE:

VERBAL:

- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo

NO VERBAL:

- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre

FÍSICO:

- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar
- Realizar un acercamiento físico excesivo





- Mandar mensajes con tono amenazante

- Escala de gravedad MUY GRAVE:

VERBAL:

- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado

- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo

NO VERBAL:

- Sabotear el trabajo o impedir – deliberadamente – el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento)

- Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios, entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora

FÍSICO:

- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro

3.1 Violencia en el ámbito digital

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

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

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo

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





(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso 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 psicológico:

- 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 auto-lesión

- 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.

* 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.

3.2 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.

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

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

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

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art. 178, art. 179, art.180)
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art. 181, art. 182, art.183, art. 183 bis)





- CAPÍTULO III. Del acoso sexual (art. 184)
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art. 185, art. 186)
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art. 187, art. 188, art. 189, art. 189 bis, art. 189 ter)

4.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- Responsabilidad. El Ayuntamiento de Santa Marta sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal del Ayuntamiento de Santa Marta tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman el Ayuntamiento de Santa Marta, así como de aquellas personas que presten servicios en él. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- Colaboración. Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este Protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- Respeto, protección de la dignidad y la integridad. Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, éstas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.





- Se garantiza la indemnidad total de la persona denunciante, de la víctima y de quienes participen en el proceso. Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sanción o cese de las personas mencionadas dentro de los dos años siguientes a la finalización del protocolo, se presumirá como represalia y será objeto de impugnación por nulidad radical, correspondiendo al Ayuntamiento la carga de la prueba para demostrar causas ajenas al procedimiento de acoso.
- Audiencia, imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección ante posibles represalias. Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este Protocolo.
- Restitución de las víctimas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- Protección de la salud. Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas: Una persona por parte de la RLT o por los sindicatos con mayor representatividad, Una persona por parte de





Recursos Humanos y Una persona asesora con conocimiento en la materia, quedando constituida de la siguiente manera:

- Por parte del Ayuntamiento de Santa Marta:

Dña. M.^a. Virtudes Marquez Peinado (Alcaldesa-Presidenta)

D. Jesús María Nieto Pérez (Secretario-Interventor)

Dña. María de Gracia Durán Rodríguez (Delegada de Igualdad)

- Por parte de la RLT:

Dña. María Luisa González Galán (USO)

D. Guillermo Campos Rodríguez (CC. OO)

D. Francisco Moreno Cenamor (UGT)

- Como asesora externa:

Dña. Susana Rentero Núñez (UGT)

En caso de que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte del Ayuntamiento de Santa Marta y otra por la parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá una duración de cuatro años.





Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Asimismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por el Ayuntamiento de Santa Marta





Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del Protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados por parte del Ayuntamiento de Santa Marta

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- 1º. Presentación de la queja o denuncia
- 2º. Activación del Protocolo de Acoso con la reunión de la comisión de acoso en un máximo de tres días laborables.
- 3º. Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de diez días laborables.
- 4º. Resolución del expediente, máximo tres días laborables.
- 5º. Seguimiento, treinta días laborables.

El procedimiento a seguir será el siguiente:





Presentación de la denuncia o reclamación, activación del Protocolo y tramitación del expediente administrativo.

1º) El Ayuntamiento de Santa Marta designa a Dña. María de Gracia Durán Rodríguez como persona instructora para que tramite cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso sexual, acoso por razón de sexo – incluidos los cometidos en el ámbito digital – o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente el Teniente Alcalde del Ayuntamiento. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas denuncias o reclamaciones.

2º) La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas será el designado por la Administración o bien, al correo de plandeigualdadsantamarta@gmail.com para detallar la cuestión del conflicto.

Solo la comisión instructora designada para tramitar el Protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

5º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee, tendrá presunción de veracidad.

6º) La comisión instructora de la denuncia o reclamación intentará, en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver





en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que se oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo al Ayuntamiento de Santa Marta para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

7º) Durante la tramitación del expediente 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 parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

8º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y/o a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.





9º) Confirmada la existencia de indicios, se procederá a la separación física inmediata de las partes. El Ayuntamiento garantiza que en ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, turno o centro de trabajo contra su voluntad, debiendo recaer cualquier movilidad organizativa sobre la persona denunciada, siempre que sea técnicamente posible. Si no fuera posible, se podrá conceder a la víctima un permiso retribuido con exención de asistencia al trabajo mientras dure la instrucción, sin que esto afecte a su nómina o derechos de carrera.

La instrucción del expediente será realizada por una Comisión de Instrucción paritaria. Dicha comisión estará integrada necesariamente por: un representante de la Administración, un representante de la parte social (RLT) designado por el sindicato de la persona afectada, y una persona con formación técnica en igualdad ajena a la estructura jerárquica del Ayuntamiento. Se garantiza que ninguna de estas personas tendrá relación de consanguinidad o dependencia jerárquica directa con las partes implicadas.

10º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la persona instructora instará al Ayuntamiento de Santa Marta a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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





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

11º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

12º) Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma al Ayuntamiento de Santa Marta proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento de Santa Marta

La resolución del expediente de acoso

El Ayuntamiento de Santa Marta una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la comisión instructora, el Ayuntamiento de Santa Marta procederá a:





a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar el Ayuntamiento de Santa Marta en este sentido, las siguientes:

b.a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento de Santa Marta

b.b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- 1) el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- 2) la suspensión de empleo y sueldo
- 3) la limitación temporal para ascender
- 4) el despido disciplinario

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





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

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

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión encargada de tramitar e investigar la denuncia o reclamación vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.





Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá al Ayuntamiento de Santa Marta con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, el Ayuntamiento de Santa Marta hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

7.- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla del Ayuntamiento de Santa Marta a través de su tablón de anuncios o medio utilizado por el Ayuntamiento de Santa Marta y manteniéndose vigente hasta fecha cuatro años posterior a la comunicación.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del Protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.





- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del Ayuntamiento de Santa Marta y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla del Ayuntamiento, sus métodos de trabajo y organización.
- Cuando una resolución judicial condene al Ayuntamiento de Santa Marta por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del Protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

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





ANEXO I

MODELO DE QUEJA, DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE SANTA MARTA

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:

- Otras (especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:





IV. Descripción de los hechos

V. Testigos y/o pruebas

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

A la atención de la COMISIÓN INSTRUCTORA del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el Ayuntamiento de Santa Marta





ANEXO II

MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Remisión a la Unidad Receptora

TIPO DE ACOSO

Sexual:

Por razón de sexo:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos:

NIF:

Sexo (marca con una x):

H: M:

Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

Vinculación laboral (marca con una x):

Funcionario/a: Estatutario/a: Interino/a: Laboral fijo: Laboral temporal:





Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí (especificar):

No:

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas:

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo:

Solicito Asesoría Confidencial (Nombre Asesor/a Confidencial):

Acompañamiento durante la tramitación del Protocolo (Nombre de la persona):

La persona afectada tiene derecho a designar un Asesor/a Confidencial de su libre elección entre los delegados de prevención o miembros de la RLT. Esta figura tendrá derecho a estar presente en todas las comparecencias y entrevistas de la víctima, velando por el cumplimiento de las garantías procesales y evitando la revictimización o interrogatorios inadecuados.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA





Los datos aquí recogidos son de carácter confidencial, serán tratados con la máxima confidencialidad.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

