

## CERTIFICADO

Expte.	ÓRGANO COLEGIADO	FECHA DE LA SESIÓN
PLN/2023/16	Pleno del Ayuntamiento	22 de noviembre de 2023

JOSÉ MARÍA PASTOR GARCÍA, Secretario General del Ayuntamiento de Zamora, del que es su Alcalde-Presidente D. Francisco Guarido Viñuela,

CERTIFICO:

**Que en la sesión del Pleno de este Ayuntamiento** celebrada en la fecha arriba indicada, se adoptaron, entre otros (en extracto), los siguientes acuerdos:

### **1. APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR DE FECHA 31 DE OCTUBRE DE 2023.**

Se acuerda, por unanimidad (25 votos afirmativos del total de 25 que componen el número legal de miembros de esta Corporación) aprobar el acta de la sesión anterior de fecha 31 de octubre de 2023 en los mismos términos en que quedó redactada.

### **2.- DICTÁMENES DE LAS COMISIONES INFORMATIVAS:**

#### **2.1. EXPTE. 16295/2023. APROBACIÓN DEL LÍMITE DE GASTO NO FINANCIERO PARA 2024.**

(...)

#### **VOTACION:**

VOTOS A FAVOR: trece (13), correspondientes al Grupo Municipal de Izquierda Unida (10) y al Grupo Municipal Socialista (3).

VOTOS EN CONTRA: ninguno

ABSTENCIONES: doce (12), correspondientes al Grupo Municipal del Partido Popular (8), al Grupo Municipal de Zamora Sí (2) y al Grupo Municipal de Vox (2).

Y el Pleno, por mayoría absoluta (13 votos afirmativos del total de 25 que componen el número legal de miembros de esta Corporación), adopta el siguiente

#### **ACUERDO:**

PRIMERO Y ÚNICO: Aprobar el límite máximo de gasto no financiero para el año 2024 del Ayuntamiento de Zamora, que marcará el techo de asignación de recursos de sus presupuestos en términos consolidados, en 74.600.796,94 €.

#### **2.2.- EXPTE. 15917/2023. APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA 2024.**

(...)

#### **VOTACIÓN**

VOTOS A FAVOR: trece (13), correspondientes al Grupo Municipal de Izquierda Unida (10) y al Grupo Municipal Socialista (3).

VOTOS EN CONTRA: ninguno



ABSTENCIONES: doce (12), correspondientes al Grupo Municipal del Partido Popular (8), al Grupo Municipal de Zamora Sí (2) y al Grupo Municipal de Vox (2).

Y el Pleno, por mayoría absoluta (13 votos afirmativos del total de 25 que componen el número legal de miembros de esta Corporación), adopta el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO.- Aprobar el Presupuesto Municipal para 2024, con arreglo al siguiente detalle:

#### ESTADO DE GASTOS

Cap.	Descripción	Importe
1	Gastos de personal	26.275.130,81
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	37.146.388,73
3	Gastos financieros	32.000,00
4	Transferencias corrientes	4.141.630,14
5	Fondo de contingencia	250.000,00
6	Inversiones reales	7.507.342,05
7	Transferencias de capital	952.916,50
8	Activos financieros	250.000,00
9	Pasivos financieros	0,00
	<b>TOTAL ESTADO DE GASTOS</b>	<b>76.555,408,23</b>

#### ESTADO DE INGRESOS

Cap.	Descripción	Importe
1	Impuestos directos	30.166.630,00
2	Impuestos indirectos	2.972.450,00
3	Tasas, precios públicos y otros impuestos	15.162.903,00
4	Transferencias corrientes	20.261.925,23
5	Ingresos patrimoniales	3.859.000,00
6	Enajenación de inversiones	0,00
7	Transferencias de capital	3.882.500,00
8	Activos financieros	250.000,00
9	Pasivos financieros	0,00
	<b>TOTAL ESTADO DE INGRESOS</b>	<b>76.555.408,23</b>

SEGUNDO.- Aprobar la plantilla de personal de la Entidad unida al expediente.

TERCERO.- Aprobar la masa salarial del Personal Laboral correspondiente al ejercicio 2023 por importe de 2.528.897,86 € de acuerdo con el Informe jurídico emitido por la Jefa del Servicio de Personal de fecha 6 de noviembre de 2023.

CUARTO.- Aprobar el anexo de las inversiones a realizar y su plan financiero, por importe de 8.460.258,55 euros.

QUINTO.- Aprobar las Bases de Ejecución del Presupuesto para 2024.

El Presupuesto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se considerará definitivamente aprobado, si durante el plazo de exposición pública no se presentaran reclamaciones.

#### 2.3. EXPTE. 15387/2023. APROBACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LA DISCREPANCIA DEL



**REPARO DE INTERVENCIÓN MUNICIPAL POR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO RENATURALIZA**

(...)

**VOTACIÓN**

VOTOS A FAVOR: trece (13), correspondientes al Grupo Municipal de Izquierda Unida (10) y al Grupo Municipal Socialista (3).

VOTOS EN CONTRA: ninguno

ABSTENCIONES: doce (12), correspondientes al Grupo Municipal del Partido Popular (8), al Grupo Municipal de Zamora Sí (2) y al Grupo Municipal de Vox (2).

Y el Pleno, por mayoría absoluta (13 votos afirmativos del total de 25 que componen el número legal de miembros de esta Corporación), adopta el siguiente

**ACUERDO:**

PRIMERO.- Solventar la Discrepancia en contra del informe de reparo emitido por la Intervención Municipal en base a lo expuesto anteriormente.

SEGUNDO.- Proceder a la tramitación para la contratación de UN/A ADMINISTRATIVO/A, UN/A ARQUITECTO/A hasta el 30 de septiembre de 2.025 y UN/A TECNICO DE MEDIO AMBIENTE hasta el 31 de diciembre de 2.025, a jornada completa mediante un contrato de duración determinada de conformidad con la disposición adicional quinta del Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos.

TERCERO.- Autorizar el gasto que supone la realización de la citada contratación, conforme a las partidas e importes que se señalan a continuación:

PROYECTO 2023.0000162/1

Con cargo a 2023:

APLICACIÓN	DENOMINACIÓN	IMPORTE
17222 62727	PROYECTOS COMPLEJOS	18.646,95 €

Con cargo a futuros 2024:

APLICACIÓN	DENOMINACIÓN	IMPORTE
17222 62727	PROYECTOS COMPLEJOS	115.119,62 €

Con cargo a futuros 2025:

APLICACIÓN	DENOMINACIÓN	IMPORTE
17222 62727	PROYECTOS COMPLEJOS	104.483,07 €

CUARTO.- Notificar al Servicio de Personal, Intervención y Comité de Empresa.

**2.4. EXPTE. 1033/2023. APROBACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LA DISCREPANCIA DEL REPARO DE INTERVENCIÓN MUNICIPAL POR LA CONTRATACIÓN DEL SUMINISTRO DE DOS VEHÍCULOS ELÉCTRICOS DEL SUBPROYECTO "ZAMORA A TU LADO".**

(...)



## VOTACIÓN

VOTOS A FAVOR: trece (13), correspondientes al Grupo Municipal de Izquierda Unida (10) y al Grupo Municipal Socialista (3).

VOTOS EN CONTRA: ninguno

ABSTENCIONES: doce (12), correspondientes al Grupo Municipal del Partido Popular (8), al Grupo Municipal de Zamora Sí (2) y al Grupo Municipal de Vox (2).

Y el Pleno, por mayoría absoluta (13 votos afirmativos del total de 25 que componen el número legal de miembros de esta Corporación), adopta el siguiente

ACUERDO:

**PRIMERO.-** Resolver la discrepancia en contra del informe de la Intervención Municipal de fecha 31 de octubre de 2023 con nº de actuación **AC/2023/938**.

**SEGUNDO.-** Dar continuidad a la tramitación del expediente de contratación nº 1033/2023 relativo al SUMINISTRO DE DOS VEHÍCULOS ELÉCTRICOS NUEVOS CON EQUIPO ISOTERMOS PARA REPARTO A DOMICILIO DENTRO DEL SUB-PROYECTO "ZAMORA A TU LADO" DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA, estando pendiente:

1º- Aprobar el expediente de contratación mediante procedimiento abierto simplificado abreviado o sumario (art. 159.6 LCSP) con varios criterios de adjudicación y tramitación ordinaria del contrato del SUMINISTRO DE DOS VEHÍCULOS ELÉCTRICOS NUEVOS CON EQUIPO ISOTERMOS PARA REPARTO A DOMICILIO DENTRO DEL SUBPROYECTO "ZAMORA A TU LADO" DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA por un presupuesto o tipo de licitación de 80.000,00 euros y 16.800,00 euros en concepto de IVA.

2º.- Autorizar, por la cuantía de 96.800,00 euros, el gasto que para este Ayuntamiento representa la contratación referenciada, con cargo a la partida 43111-62700 del estado de gastos del Presupuesto Municipal de este Ayuntamiento para el ejercicio 2023.

3º.- Aprobar el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que regirá el contrato del SUMINISTRO DE DOS VEHÍCULOS ELÉCTRICOS NUEVOS CON EQUIPO ISOTERMOS PARA REPARTO A DOMICILIO DENTRO DEL SUB-PROYECTO "ZAMORA A TU LADO" Nº EXPEDIENTE MS-01000-2021-84 DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZAMORA, por procedimiento abierto con varios criterios de adjudicación y tramitación ordinaria.

4º.- Publicar en el perfil de contratante del Ayuntamiento de Zamora, alojado en la plataforma de Contratos del Sector Público, el anuncio de licitación, para que durante el plazo de QUINCE (15) DÍAS NATURALES los interesados puedan presentar las proposiciones que estimen pertinentes.

**TERCERO.-** Comunicar la Resolución que se dicte a la Intervención Municipal.

**2.5. EXPTE. 8909/2023. APROBACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DEL ACUERDO PLENARIO MUNICIPAL, ADOPTADO EL 13-07-2023 DE DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTE MUNICIPAL EN EL CONSEJO TERRITORIAL DE LA PROPIEDAD INMOBILIARIA DE ZAMORA.**

(...)

## VOTACIÓN

VOTOS A FAVOR: trece (13), correspondientes al Grupo Municipal de Izquierda Unida (10) y al Grupo Municipal Socialista (3).

VOTOS EN CONTRA: ninguno

ABSTENCIONES: doce (12), correspondientes al Grupo Municipal del Partido Popular (8), al Grupo



Municipal de Zamora Sí (2) y al Grupo Municipal de Vox (2).

Y el Pleno, por mayoría absoluta (13 votos afirmativos del total de 25 que componen el número legal de miembros de esta Corporación), adopta el siguiente

Y el Pleno, por mayoría absoluta (13 votos afirmativos del total de 25 que componen el número legal de miembros de esta Corporación), adopta el siguiente

**ACUERDO:**

PRIMERO.- Designar como representante de este Ayuntamiento en el Consejo Territorial de la Propiedad Inmobiliaria de Zamora, del Centro de Gestión Catastral y Cooperación Tributaria a D. Diego Bernardo Rosas como titular y a D. Miguel Ángel Viñas García, como suplente, miembros de esta Corporación Local.

SEGUNDO.- Dejar sin efecto, modificando el acuerdo plenario municipal adoptado en la sesión del 13 de julio de 2023, en lo referente a la designación de los representantes municipales en la referida entidad.

TERCERO.- Comunicar al mencionado Consejo Territorial la adopción del presente acuerdo para su conocimiento y efectos.

**2.6. EXPTE. 2533/2018. APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD APLICABLE CON CARÁCTER GENERAL PARA TODO EL PERSONAL AL SERVICIO DE ESTE AYUNTAMIENTO.**

(...)

**VOTACIÓN**

VOTOS A FAVOR: veintiuno (21), correspondientes al Grupo Municipal de Izquierda Unida (10), al Grupo Municipal Popular (8), y al Grupo Municipal Socialista (3)

VOTOS EN CONTRA: ninguno

ABSTENCIONES: cuatro (4), correspondientes al Grupo Municipal de Zamora Sí (2) y al Grupo Municipal de Vox (2).

Y el Pleno, por mayoría absoluta (21 votos afirmativos del total de 25 que componen el número legal de miembros de esta Corporación), adopta el siguiente

**ACUERDO:**

**PRIMERO.** Aprobar el II Plan de Igualdad aplicable con carácter general para todo el personal al servicio de este Ayuntamiento:

**1. INTRODUCCIÓN**

*El Ayuntamiento de Zamora ha diseñado y ejecutado políticas encaminadas a la promoción de la igualdad en el municipio desde el año 2013, fecha en la se pone en marcha el I Plan de Igualdad de Empleadas y Empleados del Excmo. Ayuntamiento de Zamora.*

*El objetivo de este plan ha sido, en todo momento, hacer efectiva la igualdad de oportunidades para involucrar a las mujeres en todos los ámbitos sociales evitando la discriminación por razón de sexo.*

*Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y*



saludable.

*Por ello, este ayuntamiento ha ido diseñando e implementado políticas destinadas a promover la igualdad, siguiendo las directrices establecidas en el ámbito estatal y en la Comunidad de Castilla y León, con las siguientes características.*

*Colectivo: Al ponerlo en marcha se pretende alcanzar una situación positiva para toda la plantilla y no sólo para la mujer.*

*Participativo: Cooperación y diálogo constructivo.*

*Dinámico y progresivo: Tiende a mejorar continuamente las condiciones de trabajo de toda la plantilla, y según se alcanza los objetivos se van fijando nuevos y más ambiciosos.*

*Preventivos: Eliminando la posibilidad de discriminación en el futuro.*

*Abierto y Flexible: Permitirá variar y adaptar actuaciones, independientemente de la programación y calendario, siempre que sean unos posibles criterios específicos y congruentes.*

*Evaluable: Se ha introducido un sistema combinado de seguimiento y evaluación, que permitan medir los procesos empleados y el impacto acciones.*

*Metódico: Tiene un objetivo final. Se ha de conseguir una igualdad real en entre hombre y mujeres. También se potenciará la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Todo ello se conseguirá a través de metas específicas y sistemáticas que produzcan resultados concretos y medibles.*

*Adopta la transversalidad como estrategia: El plan se basa en la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todos los departamentos del Ayuntamiento. Siendo el departamento de RR.HH el que acompaña en la transversalidad de la igualdad, facilitará e impulsará dicho plan para que otras áreas realicen su trabajo incorporando una perspectiva de género.*

## **2. FUNDAMENTOS Y LEGISLACIÓN APLICABLE**

*El artículo 14 de la Constitución Española establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como del artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de todos los seres humanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas,*

*El Ayuntamiento de Zamora estableció en su Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el personal funcionario y en el Convenio Colectivo para el personal laboral, que se aprobaría el Plan de Igualdad, garantizando así que todo su personal tiene derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral. Por ello las actitudes y actos de desigualdad de género que suponen un atentado a la dignidad de las empleadas y empleados municipales, tendrán tolerancia cero.*

*En el artículo 45 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece que las empresas, en nuestro caso la administración pública, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.*

*En consecuencia, y con el objetivo de garantizar la defensa y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y asegurar las mismas oportunidades en el acceso a la función pública, en los procedimientos de promoción interna, en los planes de formación, en la aplicación de la*





*conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal a su servicio y en la elaboración de un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, velando asimismo por la implantación del lenguaje no sexista, se proponen las siguientes medidas que constituirán el Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zamora.*

*Como justificación fundamental es el cumplimiento de la normativa vigente. Por ello el Ayuntamiento de Zamora, cumpliendo las disposiciones del art. 14 de la Constitución Española y la LOIEHM, procede a definir, acordar e implantar el **II Plan Igualdad de empleadas y empleados del Excmo. Ayuntamiento de Zamora**, después de haber diagnosticado la situación y tomando las medidas destinadas o conducentes a eliminar la discriminación y con los contenidos indispensables para proporcionar viabilidad al Plan y facilitar su implantación en esta Corporación.*

*El diagnóstico y la redacción del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zamora tienen como referentes:*

- 1. El Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999, propone desde su entrada en vigor que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros deben ser un objetivo integrador de todas las políticas y acciones de los miembros de la Unión Europea.*
- 2. La Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 46 donde se menciona el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. Esta ley estipula que:*

*Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

*Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en las que se podrán contemplar, entre otras, los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación y promoción, auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

*Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

*Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos del trabajo dependiente de la Dirección General del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades laborales de las Comunidades Autónomas.*

*Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.*

*Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.*

*También en el artículo 45, se recoge que:*

*ü En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se*



*refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*ü Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

3. *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Se recoge el artículo 14 que los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:*

a) *Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*

b) *A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

c) *También en su artículo 89 apartado c) se recoge la excedencia por cuidado de familiares y en apartado d) excedencia por razón de violencia de género.*

d) *Asimismo, en su disposición adicional séptima, expresa específicamente que:*

e) *Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

f) *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

4. *El art. 14 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, redacción dada por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, que recoge el derecho a la no discriminación por razón de género.*

*Además expresa la prohibición de cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta y estableciendo que los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.*

5. *Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León modificación Ley 7/2007, de 22 de octubre, cuyo objeto, regular en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, el marco de actuación en orden a fomentar la igualdad de la mujer de conformidad con lo previsto en el Estatuto de Autonomía mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de género, es asumido por este Plan de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Zamora.*

6. *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*





7. *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.*
8. *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, donde en su artículo número 28 se recoge la igualdad de remuneración por razón de sexo.*
9. *Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Aquí se introduce el concepto de transversalidad y se insta a los estados miembros a tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad.*
10. *Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.*
11. *Directiva 2006/54/CE, que a modo de refundición incluye la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; con conceptos como igualdad de retribución así como desarrollando como sobre quién recaerá la carga de la prueba.*
- 12 *Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. Disposición final vigésima cuarta. Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. 3.2 Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y LINEA TEMPORAL**

*Las acciones contenidas en el Plan de Igualdad serán de aplicadas directamente a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Zamora.*

*El presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zamora, tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación aunque será objeto de revisión y actualización siempre que se considere oportuno, analizando sus objetivos de manera anual por la Comisión de Igualdad que podrá proponer las modificaciones o adaptaciones procedentes para su mejora y acercamiento a la realidad social y de la institución municipal.*

*Las competencias y compromisos de este II Plan de Igualdad van más allá del periodo específico de 4 años. Su objetivo será afianzarse permanentemente en la práctica de la organización pública municipal.*

*Su finalidad no es solo corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por motivos de género, sino también mejorar las funciones, eficiencia y desempeño del personal municipal.*

*Como objetivo transversal es la de crear una cultura dentro del Ayuntamiento en que la igualdad sea el modo de funcionamiento de la institución y de sus integrantes.*

### **4. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CORPORACIÓN**

*El Ayuntamiento de Zamora declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o*



*indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Recursos Humanos.*

*En todos y cada uno de los ámbitos de organización de personal en que se desarrolla la actividad de este Ayuntamiento, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

*De acuerdo al art. 51 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Zamora, se compromete mediante la implantación del presente Plan de igualdad a:*

- a) *Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) *Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) *Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) *Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) *Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) *Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

*Estos compromisos son asumidos por el Ayuntamiento de Zamora, y se compromete además a:*

1. *Integrar la igualdad como principio básico, de manera transversal en todas sus actuaciones, introduciendo un programa de Salud Laboral con las distintas necesidades de mujeres y hombres*
2. *Incluir este principio en los objetivos de la gestión de la Corporación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.*
3. *Promover procesos de selección y promoción equitativos, y evitar la segregación tanto horizontal como vertical y el uso de lenguaje discriminatorio por género, así como mejorar la estabilidad y las condiciones laborales del ayuntamiento de Zamora. También se velará por la no existencia de discriminación directa o indirecta en la remuneración del personal de la corporación*
4. *Prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de género, así como cualquier conducta sexista o machista, consideradas como "sexismo benévolo" o de "baja intensidad". Y manteniendo siempre la privacidad y protección de la identidad de aquellas/os empleadas/os que denuncien situaciones de violencia de género, acoso sexual o de acoso por razón de sexo.*
5. *Mejorar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y asegurar*



su cumplimiento.

6. *Comunicar a toda la plantilla la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Zamora.*

*Este Plan de Igualdad, deberá, no solo seguir profundizando en eliminar las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, sino que tiene que ir creando una nueva cultura, donde no tengan cabida los estereotipos ni los prejuicios, y se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias.*

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

*Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.*

*Igualmente deberá poner las bases para que la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas que aquí trabajan sea una realidad, y fomentará la corresponsabilidad mediante el reparto equitativo de responsabilidades familiares, así como la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género.*

*En definitiva velará porque no se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad o en la igualdad de retribuciones, en el trato que deban recibir unas y otros.*

*El Plan de Igualdad que proponemos, fijará objetivos, estrategias y prácticas para procurar la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la administración municipal.*

*Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad para desarrollar el principio de igualdad en todos los espacios de la estructura organizativa de la plantilla y poniendo especial cuidado en que el lenguaje no sea sexista.*

## **5. SITUACIÓN ACTUAL**

*El marco normativo existente, conformado principalmente por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Acuerdo Plenario por el que se aprobaron los textos del Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zamora (Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 140, de 29 de noviembre de 2010) y el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario, de fecha 31-05-2010 (Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, n.º 83, de 19 de julio de 2010), incluyen los permisos y licencias de los que pueden disfrutar las empleadas y empleados públicos para facilitar esta conciliación.*

*No obstante se contemplan en este II Plan de Igualdad, una serie de medida concretas que complementan las anteriores:*

1. *Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.*

2. *Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o*



*su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, o a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.*

## **6. DIAGNÓSTICO**

*Características de la empresa y actividades que desarrolla:*

*Las actividades que realiza el Ayuntamiento de Zamora son las que corresponden a la Administración municipal y se establecen en los artículos 25 a 27 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Fundamentalmente son las siguientes:*

*ü Protección civil, prevención y extinción de incendios.*

*ü Planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.*

*ü Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.*

*ü Protección de la salubridad pública*

*ü Cementerios y actividades funerarias*

*ü Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.*

*ü Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.*

*ü Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.*

*ü Alumbrado público, cementerio, recogida de residuos, limpieza viaria, abastecimiento domiciliario de agua potable, alcantarillado, acceso a los núcleos de población y pavimentación de las vías públicas.*

*ü Transporte colectivo urbano de viajeros y medio ambiente urbano.*

*ü Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.*

*ü Conservación o mantenimiento de centros sanitarios asistenciales de titularidad de la Comunidad Autónoma*

*ü Gestión de las instalaciones deportivas de titularidad de la Comunidad Autónoma o del Estado, incluyendo las situadas en los centros docentes cuando se usen fuera del horario lectivo.*

*ü Promoción y gestión turística.*

*ü Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.*

*Características del personal, representación política y sindical.*

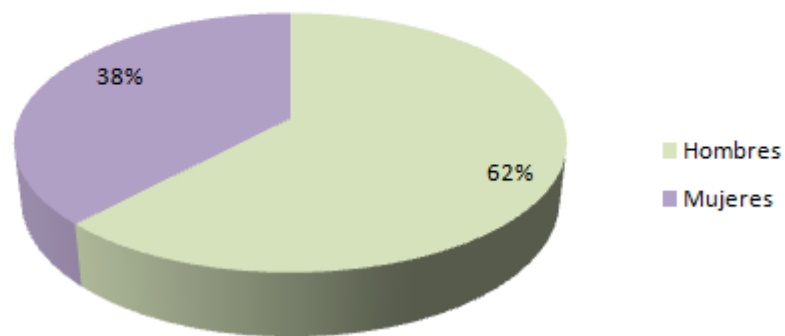


El total de la plantilla del Ayuntamiento de Zamora, resultan los siguientes datos:

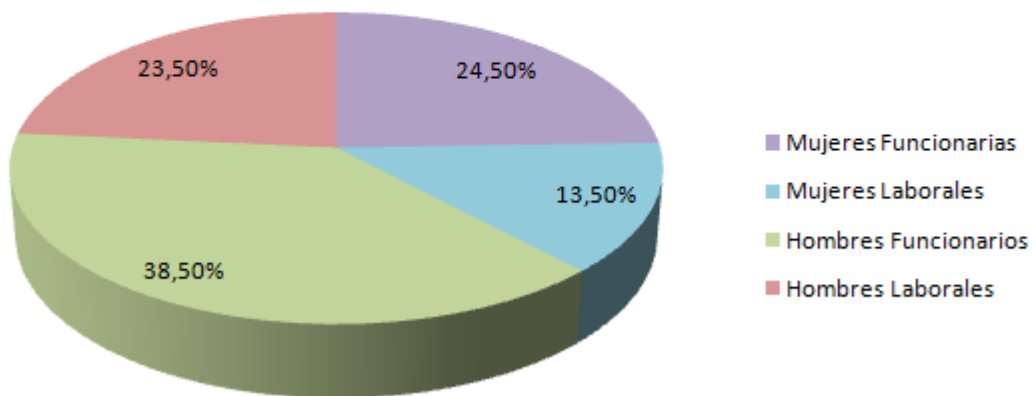
**PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXOS**

**PLANTILLA DESAGREGADA POR FUNCIONARIADO Y PERSONAL LABORAL**

**PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXOS**



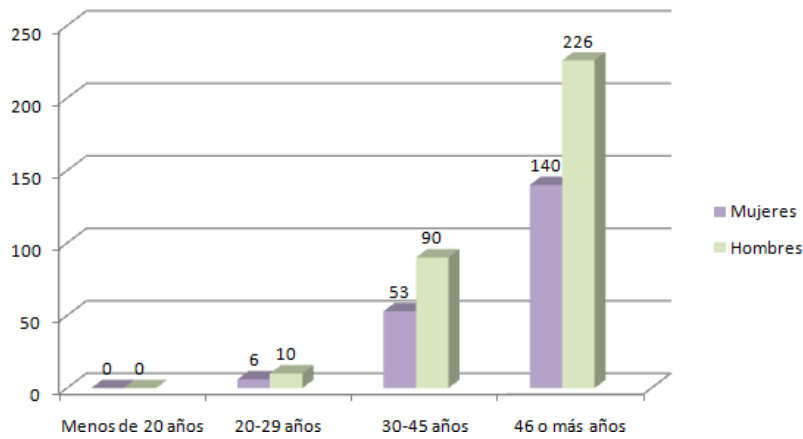
**PLANTILLA DESAGREGADA POR FUNCIONARIADO Y PERSONAL LABORAL**



**PLANTILLA POR EDADES**



PLANTILLA POR EDADES



PLANTILLA POR EDADES

Edades	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 20	0	0	0	0	0
20-29 años	6	37.5	10	62.5	16
30-45 años	53	37.07	90	62.93	143
46 ó más	140	38.25	226	61.75	366
total	199	37.9	326	62.1	525

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

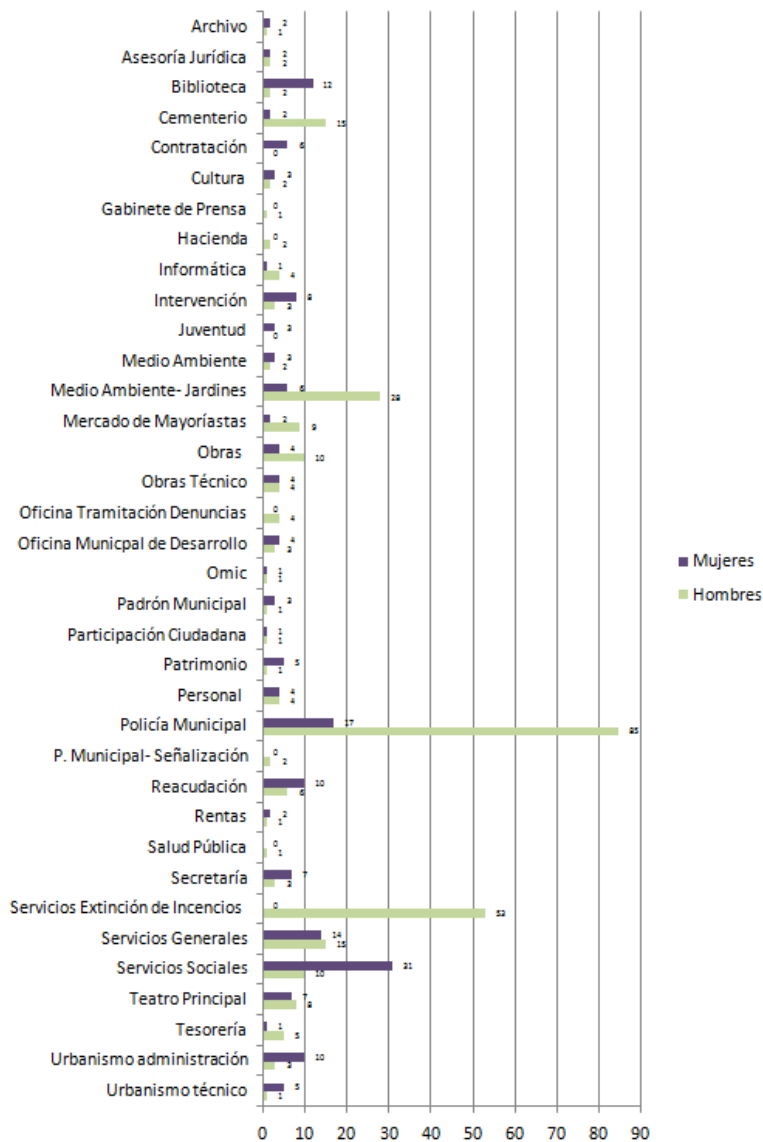
Antigüedad	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
< 1 año	40	43,48	52	56,52	92
1 a 3 años	20	32,78	41	67,22	61
3 a 5 años	2	25	6	75	8
6 a 10 años	3	30	7	70	10
>10 años	134	37,85	220	62,15	354
TOTAL	199		326		525





## PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS

### PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS



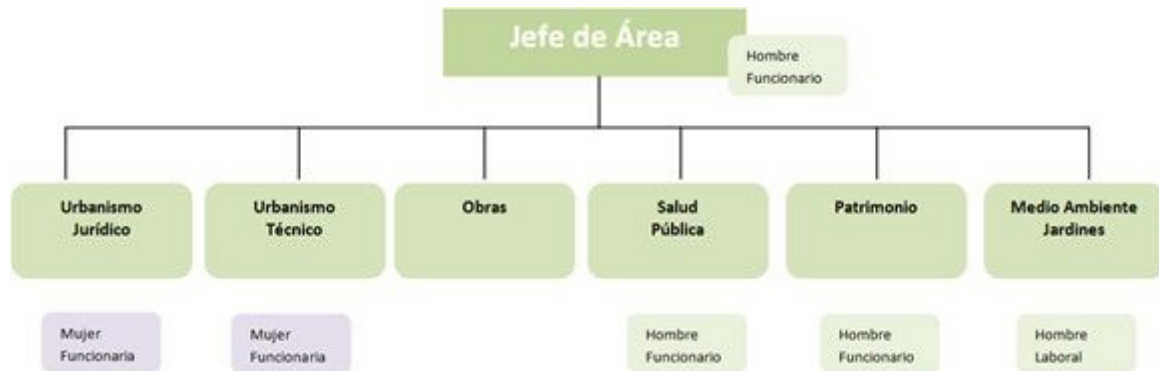
## JEFATURA DE SERVICIO

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
LABORALES	1	20	4	80	5
FUNCIONARIOS	7	33	14	67	21



TOTAL	8	100	18	100	26
-------	---	-----	----	-----	----

Cabe destacar que en los departamentos de Urbanismo Jurídico, Urbanismo técnico, Salud Pública, Patrimonio, Medio Ambiente y Jardines y Obras, dependen directamente del un Jefe de área que sería del género masculino. Aunque cada departamento tenga su propio Jefe de servicio.



#### REPRESENTACIÓN DE PERSONAL[1]

	M U J E R E S	%	H O M B R E S	%	T O T A L
Comité de Empresa	1	11.1 %	8	88.9 %	9
Junta de Personal	5	38%	8	62%	13
Comisión Paritaria	1	16.6 %	5	83.3 %	6
Delegados Sindicales Comité Empresas	0	0%	4	100%	4
Delegados Sindicales Junta de personal	1	25%	3	75%	4
Comité de Seguridad y Salud	3	20%	12	80%	15



*Estudiados los datos anteriores, podemos destacar que los datos de porcentaje de mujeres y hombres resultan desproporcionados en los siguientes colectivos.*

*Las empleadas municipales de este Ayuntamiento ascienden al 38 % frente al 62% de los empleados masculinos, lejos, aún, de alcanzar la paridad. Aunque hay que destacar, que frente a estudios anteriores, el colectivo de la mujer ha aumentado en 7 puntos, lo que indica que de forma gradual se podría alcanzar la paridad en pocos años.*

*Podríamos decir, que si quitamos los Departamentos de Policía Municipal y Extinción de Incendios, la plantilla del Ayuntamiento de Zamora asciende a 376, de los cuales el 49.4% pertenece a empleadas y el 50.53% pertenece a empleados. Esto no quiere decir que haya una igualdad real, ya que existen departamentos que están muy masculinizados y otros muy feminizados que habría que nivelar.*

*En las plantilla del Servicio de Extinción de Incendios, el porcentaje resultante es del 100% masculino. De esto se puede deducir que no ha habido evolución desde que se creó este departamento. Esta disfunción existe ya que ha sido un colectivo funcional, en el que desde sus inicios, ha sido 100% masculino.*

*En la plantilla de la Policía Municipal, ha habido un leve incremento del colectivo femenino. Podemos destacar que en los últimos años ha habido una incorporación más activa de mujeres. Este colectivo ha aumentado varios puntos frente al último estudio realizado, en concreto ha pasado del 7.41% de mujeres al 12.74%, que, aunque la representación femenina, aún es baja, se observa un incremento paulatino pero constante.*

*Se podría destacar que en último proceso selectivo se ofertaron 6 plazas nuevas y una de movilidad. En esta última fue aprobada por una mujer, aunque el 80% de las plazas nuevas fueron superadas por hombres.*

*En los departamentos de Cementerio, Obra y Medioambiente y Jardines, se sigue arrastrando la situación anterior, es decir, aunque hay una progresión positiva, sigue siendo mínima la representación femenina.*

*También habría que destacar que en los departamentos como Biblioteca, Servicios Generales y Servicios Sociales, el colectivo femenino prevalece sobre el masculino, siendo el 73.5% de las 87 personas que trabajan en estos departamentos personal femenino.*

### **Las propuestas de mejora:**

*Una vez estudiado los datos, el II plan de Igualdad para Empleados y Empleadas del Ayuntamiento de Zamora, regirán las siguientes propuestas.*

*ü Alentar a las mujeres a participar en los procesos selectivos en las profesiones que están subrepresentadas, como Policía, Extinción de Incendios, medioambiente y jardines, obras o cementerios.*

*ü Vigilar las convocatorias de empleo público, las pruebas profesionales y psicotécnicas, la composición de los tribunales de selección tiendan a garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres durante todo el proceso de selección.*

*ü Analizar la introducción de nuevas formas de organización laboral en la negociación colectiva que posibiliten la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las trabajadoras y de los trabajadores (horarios flexibles, jornadas parciales, relevos , jornadas*



complementarias, etc)

ü Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Incluir, a parte de las medidas que vienen reguladas de la legislación y en el propio Ayuntamiento, las disposiciones que disminuyan la brecha de género existente a la hora de acogerse a este tipo de medidas.

ü Garantizar la participación , mediante información, horarios, etc, procesos de formación continua básica, formación para directivas, asertividad, técnicas de comunicación, autoimagen profesional, gestión del tiempo, etc

## 7. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se han seguido los criterios metodológicos establecidos en la legislación vigente aplicable y se han extraído los datos de la nómina de los distintos colectivos y de todos los conceptos retributivos y la Sección de Nóminas ha realizado un trabajo muy importante de confección de un fichero Excel, dado que los datos extraídos han requerido de una modificación de acuerdo con las indicaciones del ministerio.

Se ha realizado un fichero del registro retributivo, con cada contrato durante el año 2022 una línea por persona con cada uno de sus conceptos retributivos percibidos en el ejercicio. Se han sumado los importes de todos los contratos y después, se han anualizado en caso de que el tiempo haya sido inferior al año (planes de empleo, jubilaciones parciales). En el caso de que se tratara de una persona que hubiera sido contratada en distintas categorías a lo largo del año, se ha tenido que extrapolar al año o anualizar cada una de ellas, también en el caso de que haya modificaciones contractuales.

Con respecto a la auditoría retributiva no se han encontrado grandes diferencias entre los grupos de funcionarios, ya que dada la singularización de los grupos de funcionarios se ha decidido agrupar por grupos de acceso, ya que por puestos de trabajo daban un total de 88 puestos de trabajo diferentes, arrojando los siguientes datos globales:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPLSAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			-2%	18%	11%	42%	42%	11%
Hombre	354		9.318	16.024	25.343	414	414	25.757
Mujer	244		9.513	13.107	22.620	241	241	22.861
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPLSAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>GRUPO 01</b>			17%	17%	17%	100%	30%	17%
Hombre	30		15.224	30.804	46.028	473	473	46.501
Mujer	33		12.597	25.690	38.287	0	331	38.619
<b>GRUPO 02</b>			-12%	-10%	-11%	-95%	-95%	-12%
Hombre	22		10.280	12.466	22.746	221	221	22.966

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPLSAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
Mujer	43		11.474	13.734	25.208	431	431	25.639
<b>GRUPO 03</b>			11%	35%	28%	66%	66%	28%
Hombre	203		8.969	18.863	27.832	581	581	28.413
Mujer	89		7.971	12.199	20.170	198	198	20.368
<b>GRUPO 04</b>			-7%	3%	-2%	20%	20%	-1%
Hombre	23		10.716	13.570	24.286	172	172	24.458
Mujer	37		11.489	13.172	24.660	137	137	24.797
<b>GRUPO 05</b>			16%	-15%	3%	-456%	-456%	1%
Hombre	64		7.116	5.657	12.772	32	32	12.805
Mujer	28		5.969	6.481	12.449	179	179	12.629



En ellos se dan diferencias retributivas, en los grupos masculinizados y feminizados, fundamentalmente por la antigüedad. Esos grupos pese a tener igualdad retributiva en los grupos hay una alta tasa de personal que pertenece a un determinado sexo que hace que la antigüedad genere esas pequeñas diferencias.

Con respecto al grupo 3 que incluye los puestos de igual valor de Policía municipal, bombero, administrativo, oficial de obras, oficial de jardines, se puede decir que quitando a bomberos y policía, que con horas extra, antigüedad y los complementos mayores en este grupo ampliamente masculinizado, se equilibra y hay una retribución ligeramente superior en las mujeres.

Gráfica grupo 3 sin Policía y mujeres:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	IT	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			1%	-37%	-16%	-37%	8%	-16%
Hombre	85	110	8.258	6.870	15.128	6.870	170	15.298
Mujer	86	91	8.148	9.442	17.589	9.442	157	17.747

Aunque, analizando el cuerpo de policía sería necesaria una mayor incorporación de las mujeres en los mandos para equilibrar las retribuciones en este cuerpo que, por otra parte, muestran una brecha superior al 25% y la razón es que las mujeres hacen menos noches, menos horas extra y tienen mucha menos antigüedad.

En el caso del SEIS no existen mujeres en el universo de estudio, por lo que no se puede hacer el análisis.

## 8. MEDIDAS Y ACTUACIONES: ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

Las medidas y actuaciones van encaminadas a corregir:

ü La discriminación directa, entendida como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

ü La discriminación indirecta, entendida como la situación en que una disposición, criterio o práctica rutinaria (voluntaria o involuntaria) y que son aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

Asimismo, hay que tener en cuenta las medidas consideradas de acción positiva, entendidas como: medida de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, o de cualquier otro tipo, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

El plan se ha estructurado **en 7 ámbitos** o secciones y en cada una de ellas se adoptan medidas y actuaciones específicas que son lo suficientemente concretas para que puedan







la plantilla, respaldando así, la igualdad de oportunidades.

**Medida 2.-** Programas de formación en política de igualdad de oportunidades.

ü Impartición de jornadas, cursos y talleres, preferentemente coincidiendo en fechas con el día de la mujer trabajadora, estos serán realizados anualmente y a propuesta, tanto de ponentes como de programa formativo o temas de desarrollo, por parte de los sindicatos.

ü El Ayuntamiento deberá ofrecer cursos de formación básica de igualdad de oportunidades y cuestión de género. Esta formación se ofrecerá a los nuevos trabajadores de los siguientes grupos:

- Personas miembro de la corporación municipal.
- Personal funcionario y personal laboral.

ü En cada uno de los cursos de formación que se realicen desde la corporación municipal, habrá un porcentaje del 40%, como mínimo, destinado a mujeres.

ü En los cursos de formación para la promoción en el empleo priorizar al sexo menos representado en la categoría profesional de que se trate.

ü También se ofrecerán cursos de formación específica en igualdad de oportunidades y cuestiones de género, serán anuales, y tendrán una duración mínima de 60 horas para todo aquel personal que desempeñe funciones en servicios de atención a la mujer.

**Medida 3.-** Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.

ü A tal efecto, se establecerá una cláusula que determine el factor decisivo, y en caso de empate entre candidatos se adoptarán medidas de mejora positiva a favor de la persona del grupo que esté subrepresentado, previa aplicación de la normativa vigente.

ü Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico existentes en el Ayuntamiento de Zamora. Es una de las medidas imprescindibles para conseguir el principio de igualdad entre mujeres y hombres, por ello se realizarán las siguientes actuaciones:

*Designación de representantes:* El Ayuntamiento de Zamora tenderá a designar a sus representantes en órganos colegiados, comités de expertas y expertos o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

*Foros de negociación y participación institucional:* Los representantes del Ayuntamiento de Zamora y los representantes de las organizaciones sindicales tendrán igual participación de hombres y mujeres en los siguientes foros: mesas de negociación colectiva, reuniones de empleados, comités de empresa, comité de igualdad, comités de seguridad y salud.

**Medida 4.-** Medidas correctoras específicas, encaminadas a facilitar la incorporación de la mujer en el sector correspondiente al Área de Seguridad Ciudadana (Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento)



ü Fomentar el acceso de la mujer a estas convocatorias de plazas, estableciendo en la convocatoria, como se ha expresado, una redacción que deje fuera de toda duda la incorporación de las mujeres en estos cuerpos.

ü Fomentar la imagen pública de las mujeres en el trabajo, esto se realizará mediante conferencias, cursos y colaboración con las escuelas, ya que es un tema transversal y en continuo dialogo con la sociedad.

ü Fomentar la imagen y el prestigio de estos cuerpos en colegios, inculcando la idea de que son actividades accesibles y muy importantes para la mujer. Las personas que acudan a esta actividad deberán ser preferentemente mujeres.

ü Establecer en las pruebas físicas de acceso al empleo diferentes baremos para hombres y mujeres, ajustados a la normativa.

#### **Medida 5.- Equiparación real y estabilidad en el empleo.**

ü Se elaborará un estudio y análisis de los puestos de trabajo (RPT) conforme a los criterios que establece la ley en criterios no discriminatorios. La plantilla de Ayuntamiento de Zamora se desagregará por sexos, en el que se valore los grupos profesionales, niveles, complementos, puestos de responsabilidad, y todo ello para poder detectar las posibles discriminaciones y establecer los índices correctores oportunos.

ü La base de datos tenderá a actualizarse con las trabajadoras y trabajadores de la corporación, en la que se agruparán los datos curriculares, de formación y perfil profesional, estableciéndose unas medidas para que la elección del personal se ajuste a la proporcionalidad entre sexos. Para ello se realizará un estudio específico y se evaluarán los meritos y capacidades.

ü Al existir determinados grupos profesionales muy feminizados, sería necesario tomar una serie de medidas para promover la estabilidad laboral de este colectivo, como son:

*Nombramiento de un miembro de la Comisión de igualdad para ayudar en cualquier área de negociación aplicable al personal del Ayuntamiento para poder garantizar la perspectiva y la igualdad de género.*

*Realización de informes y propuestas que se enviarán a los órganos competentes del Ayuntamiento de Zamora para que se aplique en las materias relacionadas con:*

*Cualquier medida que pudiese eliminar la desigualdad de género y que la Comisión de Igualdad estime oportuna.*

#### **ÁMBITO 2: Conciliación de la vida personal con la profesional.**

*Con la finalidad de promover en el ámbito del Ayuntamiento de Zamora la conciliación de la vida personal con el desempeño del servicio público, se establecen las siguientes medidas y actuaciones que cambie la ideas sobre la conciliación y también flexibilicen ciertos aspectos de sistema laboral que hoy en día dificultan la posibilidad de conciliar.*

**Medida 1.- Establecimiento de mejoras, respetando la normativa vigente, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.**

ü La corporación debe contribuir a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Esto se realizará, previa consulta con la comisión de igualdad, de medidas como reducción de jornada,



*la flexibilidad y la posibilidad de dispensas horarias.*

*ü Las trabajadoras y trabajadores que cumplan los requisitos establecidos para el disfrute del derecho de lactancia podrán disfrutarlo en jornadas completas acumuladas. El cálculo de dicho disfrute, resultará de la cuenta de los días laborables desde la incorporación del permiso de maternidad o paternidad hasta que el menor cumpla doce meses, y la división de este resultado entre la jornada diaria ordinaria vigente en ese momento. En el caso de parto múltiple se añadirán dos días por cada menor.*

*ü Se reservará durante 3 años el puesto de trabajo cuando la trabajadora o trabajador acceda a una excedencia para el cuidado de un familiar que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo.*

*ü El trabajador que posea un permiso por paternidad, bien sea por el nacimiento, acogimiento o adopción de hijo o hija, lo podrá disfrutar a jornada completa o a jornada parcial.*

*ü Se analizará la viabilidad del trabajo a distancia marcado por la normativa vigente, teniendo en cuenta que la trabajadora o trabajador que lo solicite, tendrá los mismos derechos que hubiera ostentado si prestase los servicios en el centro de trabajo y sin sufrir perjuicio en condiciones laborales, retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación o promoción profesional*

*Medida 2.- Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.*

*ü En situaciones especiales y justificadas (guarda legal, hijos discapacitados o situaciones que puedan valorarse como análogas por parte del órgano de personal una vez oídas las situaciones y consultadas con los representantes de los trabajadores), el Ayuntamiento estudiará autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de las empleadas y empleados públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda. A estos efectos, se podrán aplicar, cuando sea posible, las normas sobre flexibilidad de jornada que prevea el estado para sus funcionarios civiles.*

*ü Siempre que la prestación de servicios lo permita, los padres o madres con hijos menores de 12 años estarán autorizados a solicitar las vacaciones legales en los meses y períodos que coincidan con las vacaciones escolares.*

*ü Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del Ayuntamiento coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad o maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.*

**Medida 3.-** *Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.*

*ü Se desarrollarán programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal municipal en materia de conciliación y canalizados a través de formación, trípticos, jornadas, etc. con el fin de promover la distribución equitativa de las diversas responsabilidades familiares y sociales, aunque estas responsabilidades son privadas, se ha comprobado que están incidiendo en el desarrollo de la carrera de las empleadas y dificultando su promoción.*

*ü Se comunicará al personal que esté de baja por motivos familiares, como maternidad*



*/paternidad o cuidados a personas dependientes) los cursos de formación que están disponibles en cada momento.*

*ü Se fomentará la formación para favorecer la conciliación como gestión del tiempo, gestión del estrés...*

*ü Se elaborará un campaña dirigida a los trabajadoras y trabajadoras sobre la corresponsabilidad y reparto de tareas. Se informará sobre los derechos de los permisos parentales para que el sexo masculino pueda utilizarlo*

### **ÁMBITO 3:** Clasificación profesional, promoción y formación.

*Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a los puestos de responsabilidad del Ayuntamiento, y para evitar y/o en su caso corregir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta del personal empleado público del Ayuntamiento, se proponen las siguientes actuaciones:*

**Medida 1.-** *Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.*

*ü La plantilla del Ayuntamiento se tenderá a desagregar por sexos, en el que se valore, los grupos profesionales, los niveles, los complementos, los puestos de responsabilidad, para detectar las posibles discriminaciones.*

*ü El Ayuntamiento realizará una auditoria retributiva para hacer cumplir el principio de igualdad.*

*ü Se elaborará un registro retributivo que incluirá los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla.*

*ü Habrá un registro con la valoración de los distintos puestos de trabajo, con la finalidad de crear una estructura salarial basada en las funciones y responsabilidades del propio puesto y no en la persona.*

**Medida 2.-** *Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad.*

*ü Se tenderá a actualizar las bases de datos de los trabajadores del ayuntamiento en la que se recogerán sus datos curriculares, formación y perfil profesional.*

*ü Se establecerán medidas para que la elección del personal directivo se ajuste a la correspondiente proporcionalidad entre los sexos. Esto se logrará mediante la investigación específica y la evaluación de fortalezas y capacidades.*

**Medida 3.-** *Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.*

*ü En las convocatorias de cursos de los Planes de Formación de la Corporación, se reservará al menos un 50% de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias, salvo que no existan en el cuerpo correspondiente suficientes mujeres para cubrir dicho porcentaje o que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrirlo.*

*ü Dentro del plan anual de formación se establecerán actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleadas y empleados, especialmente, desde los grupos C y D a*



*los grupos superiores.*

*ü Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de una licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de una licencia o excedencia por cuidado de personas dependientes.*

*ü Los cursos de formación destinados a la promoción tendrán una reserva del 50% para las mujeres.*

*ü Se facilitará formación on line y formación en horario laboral, para brindar oportunidades a las trabajadoras y trabajadores que tengan responsabilidades familiares.*

**Medida 4.- Programas de formación en política de igualdad de oportunidades.**

*Al objeto de profundizar en una política de igualdad de género que produzca un cambio en la cultura municipal, en la mentalidad de sus componentes y en la organización de sus tareas, se deben abordar las siguientes actuaciones:*

*ü Para promover la igualdad de género dentro de la corporación, se incluirán en los planes y programas de formación, cursos para sensibilizar y formar a los trabajadores y trabajadoras.*

*ü Formación y entrenamiento especializado, dirigido a las mujeres en los diferentes ámbitos de intervención, con vocación de integrarse dentro de la oferta general y dirigidos a la práctica totalidad del personal al servicio de la administración.*

*ü Cursos especializados: Dirigidos a personal de servicios con necesidades específicas en el tratamiento e incorporación de la igualdad de oportunidades.*

*ü Dentro de este grupo se desarrollarán cursos específicos sobre violencia de género dirigidos a personal de policía local y bienestar social.*

*ü Introducir un módulo de igualdad en todos los cursos del Plan de Formación del Ayuntamiento, incrementando en número de horas asignadas al mismo.*

*ü Fomentar el reciclaje profesional de las trabajadoras y trabajadores que por motivos familiares hayan permanecido alejados de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo.*

*ü Envío de información periódica, a través de correo electrónico o cualquier otro medio, de la convocatoria de los cursos de formación municipales para todo el personal, incluyéndose aquellas personas que se encuentra de permiso o excedencia relacionado con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.*

*ü Promover la participación mandos directivos, personal de RRHH y PRL, en los cursos de materias relacionadas con la igualdad (lenguaje inclusivo, violencia de género, conciliación, corresponsabilidad...)*

*ü Revisar el contenido de la formación desde una perspectiva de género, evitar conceptos y estereotipos de género y prevenir la discriminación en función del sexo. (programación, divulgación, formadoras y formadores, participación, contenidos, materiales, lenguaje, etc.).*

**ÁMBITO 4: Retribuciones.**





**Medida 1.-** Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

ü Aunque no se han detectado desigualdades en las retribuciones de las trabajadoras y trabajadores municipales, se realizará un análisis en profundidad tanto de las remuneraciones como de los complementos salariales (complementos de destino, pluses, etc.).

ü Para favorecer la igualdad de oportunidades, se aplicarán criterios retributivos que premiarán el desempeño laboral, puede ser días de vacaciones extra o entradas a eventos, por ejemplo.

**ÁMBITO 5: Salud laboral y riesgos laborales, acosos sexual y por razón de sexo: protocolo de actuación**

**Medida 1.-** Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.

A pesar de que el Excmo. Ayuntamiento de Zamora rechaza todo tipo de conducta de acoso, en todas sus formas, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico, manifiesta como derecho básico de las trabajadoras y trabajadores a recibir un trato adecuado, respetuoso y digno.

Para hacer efectivo dicho rechazo y para mantener el compromiso de actuación, esta corporación, se dota de un protocolo, que plantea, desde una perspectiva preventiva y a actuación en la fase más precoz de las conductas de acoso, para que se produzca el menos efecto posible sobre quienes la sufren y sancionando a los que la practiquen. Por lo tanto, para prevenir y/o eliminar cualquier forma de acoso o violencia de género en el trabajo y promover la salud laboral, se recomiendan las siguientes acciones:

ü Elaboración de todas las estadísticas del servicio de salud laboral desagregadas por sexos.

ü Hacer cumplir el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención de dichos acosos, el Ayuntamiento de Zamora, ha creado un protocolo de actuación que comprenden los siguientes principios:

a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las unidades o servicios responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y a las personas que testifiquen.

e) Elaboración y difusión de buenas prácticas y realización de campañas informativas o acciones de formación en relación al acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

f) Los sindicatos deberán prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el





trabajo mediante la sensibilización de la plantilla municipal frente al mismo e informarán al Comité de Seguridad y Salud de las conductas o comportamientos que se tuvieran conocimiento.

g) La Comisión de Igualdad tendrá entre sus competencias, dar cauce a las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género que le sean presentadas.

La sección de Prevención de Riesgos Laborales, bajo la supervisión del Departamento de Igualdad y Bienestar Social, ha implando el protocolo y procedimiento de actuación específico ante las posibles situaciones de violencia de género que puedan surgir, todo ello bajo la supervisión por el Comité de Seguridad y Salud. (Este protocolo está detallado en el punto 9.)

### **Medida 2.- Implantación de programas de salud para mujeres.**

ü Se elaborará un informe con los riesgos laborales de cada puesto de trabajo específico para el personal femenino durante el embarazo y la lactancia, tomando las medidas pertinentes para eliminar cualquier posible riesgo que existiera.

ü Se facilitarán revisiones médicas periódica, tanto generales como ginecológicas.

ü Se estudiarán las necesidades de salud laboral de cada puesto de trabajo desagrado por sexos, para poder implantar cualquier medida que fuese necesaria y se ofrecerá información sobre los posibles problemas existentes, que puedan afectar a la salud.

ü En la medida de lo posible, se cubrirán las vacantes, bajas y permisos para evitar sobrecarga de trabajo, con especial atención a los puestos feminizados.

ü Evaluar los riesgos durante el embarazo o lactancia en cada puesto de trabajo.

ü Para trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente cuyo trabajo conlleve un riesgo para su seguridad y salud o una repercusión sobre el embarazo, el feto o la lactancia materna, porque la naturaleza de su trabajo, grado, duración o la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo influyan negativamente en su salud, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para la evitación de dichos riesgos a través de la adaptación de sus condiciones laborales o del tiempo de trabajo. Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la empleada embarazada o del feto, y así quede debidamente acreditado, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

### **ÁMBITO 6: Comunicación y lenguaje no sexista.**

A través de las imágenes y de la comunicación, se difunden informaciones, opiniones y hechos que dan forma a la manera en que pensamos y observamos el mundo. El papel de la comunicación en la representación de los hombres y mujeres es fundamental para la construcción de una sociedad basada en la igualdad.

Para contribuir a una correcta visión de de la igualdad, se proponen la siguientes medidas.

### **Medida 1.- Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista del Ayuntamiento**



***hacia el exterior.***

*ü Favorecer la participación del personal en todos los actos testimoniales y solidarios que sobre la violencia de género o la discriminación, convoque la Administración.*

*ü Reservar un espacio para difundir el plan de Igualdad y recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.*

*ü Introducción de la información sobre iniciativas de Igualdad en las comunicaciones externas de la corporación y en la publicidad.*

*ü Incorporar imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres en las instalaciones municipales y en los centros de trabajo.*

*ü Erradicar estereotipos sobre la falta de preparación e interés de la mujer potenciando una imagen positiva de la misma, tanto en su presencia social como económica. Se buscará fundamentalmente la participación de este colectivo en todos los ámbitos de trabajo y decisión en el Ayuntamiento*

*ü Cuidar especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía, estableciendo o procurando la participación de las mujeres en cuantos foros se programen con el tema de la incorporación de la mujer a dichas actividades.*

***Medida 2.- Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa del Ayuntamiento.***

*ü En cualquiera de las siguientes herramientas municipales: Web del Ayuntamiento, portal del empleado, o servicio, deberá utilizarse un lenguaje no sexista o que no implique discriminación por género.*

*ü Formar a las personas con responsabilidad en comunicación (interna y externa) en la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas, incluido el gabinete de prensa.*

*ü Se fomentarán los cursos especializados dirigidos al personal de servicios con necesidades específicas en el tratamiento de incorporación de la igualdad de oportunidades, como pueden ser: RRHH, Políticas Sociales, Seguridad Ciudadana y el personal de atención directa al público, ya a través del teléfono o presencial.*

*ü Todas las áreas, adoptaran en todos sus escritos un lenguaje no sexista.*

*ü El Ayuntamiento incorporará las actuaciones necesarias tendentes al uso y normalización del lenguaje no sexista en todos los documentos municipales, tanto internos como los dirigidos a la ciudadanía.*

*ü En todas las convocatorias, se vigilará su redacción, utilizando un lenguaje no sexista, espesando de manera tácita que la oferta está dirigida a ambos sexos.*

*ü El organigrama municipal no podrá tener una denominación que implique la discriminación por razón de género o utilizar un lenguaje sexista en su denominación o definición.*

*ü Todas las áreas del Ayuntamiento, adoptarán en todos sus escritos un lenguaje no sexista.*

***Medida 3.- Promover el valor de la igualdad de género, en todos los espacios dentro y***



**fuera de la estructura organizativa municipal.**

Con la finalidad de promover en el ámbito del Ayuntamiento de Zamora el valor de la igualdad de género, la sensibilización y formación en esta materia y para seguir profundizando en la igualdad real, y crear una cultura de empresa acorde con el principio de igualdad, se proponen las siguientes actuaciones:

ü La corporación trasladará esta política de paridad y de igualdad de género a todas las empresas, fundaciones y patronatos municipales en los que tiene participación o responsabilidad, sin perjuicio de que estos organismos, elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios planes de igualdad.

**ÁMBITO 7: Violencia de género.**

En caso de que en el Ayuntamiento se conozca alguna forma de violencia de género, en cualquiera de sus formas (violencia doméstica-familiar, agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo, etc.), o hubiera sospecha de algún caso de violencia de género, se activará el **protocolo de acosos diseñado por la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y Formación** (Descrito en el punto 9 de este II plan de Igualdad de empleadas y empleados.).

Las mujeres víctimas de violencia de género debidamente acreditada, tal y como se establece en el art.7 de la ley 13/2010 contra la violencia de Género de Castilla y León, tendrán al menos los siguientes derechos

- a. *Derecho a la reordenación y organización del tiempo de Trabajo. Se le aplicará cualquier flexibilidad de horario u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo previstas, en el momento que se solicite.*
- b. *Derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario.*
- c. *Derecho a la movilidad geográfica: Si para hacer efectiva su protección se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo, donde prestaba su servicio, tiene derecho a la ocupación de un puesto de trabajo de análogas características, sin necesidad de que sea vacante.*
- d. *Las faltas de asistencias, totales o parciales serán consideradas como justificadas por el tiempo y en las condiciones en que lo determinen los servicios sociales.*
- e. *Derecho a la excedencia voluntaria. No es necesario acreditar un mínimo de servicios prestados y sin necesidad de permanencia. La excedencia se producirá por un periodo inicial de 6 meses con derecho a reserva de puesto de trabajo y a que este periodo se compute a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Se podrá prorrogar por periodos de 3 meses hasta un total de 18, si lo considera necesario el/la titular del juzgado de Violencia. Durante los dos primeros meses de excedencia la trabajadora municipal tendrá derecho a percibir las retribuciones integras, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.*
- f. *Cualquier otra recogida por cualquier medida legislativa presente o futura que ampliará los derechos anteriores.*

**Medida 1.- Prevención y sensibilización.**

ü Dentro del Ayuntamiento no se tolerará ninguna conducta de hostigamiento de cualquier



*índole, instruyéndose de acuerdo al procedimiento los diferentes sistemas de resolución de conflictos o, en su caso, el pertinente apercibimiento o expediente disciplinario previsto en la legislación vigente.*

*ü Se establecerá una carta de servicios de la administración, con el consiguiente punto de procedimientos y tratos a los usuarios y entre los propios compañeros de servicios del Ayuntamiento de Zamora.*

*ü Se proporcionará detallada información de los derechos específicos de las mujeres víctimas de violencia de género, recogida por las distintas leyes existentes que tienen como finalidad que ellas mismas puedan poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida.*

### **Medida 2.- Formación.**

*ü Se impartirá formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en lo que a materia de conductas sociales negativas se refiere y cuál sería la comunicación y el trato que se debe adoptar hacia los compañeros y usuarios del Ayuntamiento.*

*ü Se promoverán cursos específicos sobre violencia de género dirigidos a personal de policía local, políticas sociales y delegados sindicales.*

*ü En las acciones formativas que se desarrollen fuera del horario laboral, se habilitarán recursos adecuados que garanticen la seguridad del personal.*

### **Medida 3.- Atención integral.**

*ü Consolidación de todas las acciones existentes en este plan y en legislación vigente para las reducciones de jornada, permisos, traslados, excedencias, movilidad, horarios, etc., mediante su inclusión en los futuros acuerdos laborales, o en procedimientos de actuación.*

*ü Los servicios sociales y el servicio de policía local establecerán el asesoramiento y, en su caso, derivarán el tema a los servicios sociales de la Junta de Castilla y León.*

*ü Si existiese algún trabajador del Ayuntamiento de Zamora, condenado por violencia de género, que tuviese, entre otras funciones, la atención directa a mujeres víctimas de violencia de género como pueda ser policía local, personal de servicios sociales, etc..., se les retirará dicha función. No pudiendo volver a realizarla hasta que no haya una acreditación psicológica de haber superado su conducta machista. Las funciones le serán sustituidas por otras a fin de que no exista la posibilidad de bajar la carga de trabajo.*

*ü Se promoverá la creación de una red de Ayuntamientos, en la que se pueda facilitar una movilidad geográfica a las empleadas públicas víctimas de violencia de género.*

*ü Las empleadas municipales víctimas de violencia de género que hayan solicitado la situación de excedencia, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de 3 años.*

## **9.**

### **COMISIÓN DE IGUALDAD.**

*Esta comisión tiene como fin promover la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en sus respectivos campos de actuación.*

**8.1 Crear una estructura de apoyo para consolidar la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento:**



Los departamentos de Personal y de Igualdad, serán quienes tengan como propósito la consolidación de la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento. A su vez, también ejercerán las funciones de apoyo a la Comisión de Igualdad, como organismo que ostenta las competencias en materia de igualdad de género, para monitorear y coordinar las políticas que se adopten en dichos ámbitos.

Podrán recabar información y colaboración de los diferentes departamentos de la corporación, para poder desarrollar sus funciones en materia de Igualdad.

#### 8.2.- Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento.

Con el objetivo de dar continuidad a los equilibrios de igualdad existentes en el Ayuntamiento de Zamora y seguir velando, en el ámbito de la Mesa General de Negociación por el mantenimiento de la misma, evitando cualquier discriminación, la Comisión de Igualdad será responsable de controlar, vigilar y, en su caso, presentar recomendaciones a los organismos pertinente para modificar la situación discriminatoria para su corrección.

La Comisión será paritaria y estará integrada por **7 representantes**. Por parte de la Administración estará compuesta por quienes tengan las siguientes responsabilidades

- Concejala/Concejal Delegada/o de Personal o RR.HH., que ostentará la Presidencia.
- Funcionaria/o Técnico del Departamento de Igualdad, que actuara como secretaria/o.
- Funcionaria/o Técnico del Departamento de Personal.
- Funcionaria/o Técnico Prevención Riesgos Laborales.

Por parte de la representación sindical, participaran:

- Tres representantes sindicales, entre quienes estará la Presidenta/e de la Junta de Personal, la Presidenta/te del Comité de Empresa y otro miembro elegido de común acuerdo por la Junta de Personal y Comité de Empresa. En su caso, podrán ser sustituidos/as por representantes suplentes designados/as, tanto por la Junta de Personal como por el Comité de Empresa, de acuerdo a su reglamento o forma de designación que tengan pactada.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos cada seis meses, dentro de los tres primeros meses de cada ejercicio, o bien cuando lo soliciten un mínimo de tres miembros de la Comisión, con una semana de antelación. En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo se reunirá, con la máxima urgencia posible, recabando previamente toda la información oportuna.

Toda/o empleada/o municipal podrá poner en conocimiento de la Comisión de Igualdad, cualquier situación discriminatoria que se haya producido.

En lo no regulado, la Comisión funcionará de acuerdo con las normas establecidas para Órganos Colegiados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### 8.3.- Funciones y competencias:



- *Garantizar el cumplimiento de las medidas y actuaciones del Plan de Igualdad, mediante la adopción de propuestas dirigidas a los Órganos de Gobierno para la efectividad de las mismas.*
- *Seguimiento de las medidas y actuaciones que se establezcan, a fin de que sean correctas y eficaces, mediante reuniones de seguimiento.*
- *Emisión de Informes preceptivos y no vinculantes sobre la implantación, desarrollo, cumplimiento y eficacia de medidas o actuaciones en los ámbitos de intervención del Plan de igualdad, así como en la aprobación de los acuerdos sobre el Convenio Colectivo del Personal Laboral y el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario, en cuanto a medidas incluidas en estos que afecten a la igualdad o a la conciliación de la vida laboral y familiar.*
- *Emisión de informes no vinculantes a solicitud de los Órganos de Gobierno competentes, sobre acuerdos o decisiones que puedan afectar a los ámbitos de intervención del Plan de Igualdad.*
- *Emitir informe anual sobre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, así como proponer las medidas para su observancia y efectividad.*
- *Instruir el procedimiento establecido en el protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo.*

## **10. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

### **ÍNDICE**

#### **I.- Preámbulo.**

1.1 *Declaración de principios.*

1.2 *Objetivos.*

1.3 *Ámbito de aplicación.*

II. *Legislación Aplicable y criterios técnicos de referencia.*

2.1 *Legislación aplicable (internacional, europea, nacional, autonómica y local).*

2.2 *Criterios Técnicos de referencia.*

III. *Definiciones.*

IV. *La comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Zamora.*

V. *Procedimiento de actuación.*

5.1 *Procedimiento informal de resolución.*

5.2 *Procedimiento formal.*





- 5.3 *Confidencialidad.*
- 5.4 *Informe de conclusiones.*
- VI. *Referencias.*

*Anexo I: Relación no exhaustiva de conductas de acoso sexual o por razón de sexo, situaciones atenuantes y situaciones agravantes.*

### **1.- Preámbulo.**

*Este protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo es fruto de un proceso participativo y de discusión en el Comité de Seguridad y Salud y en la Comisión de Igualdad. Para su elaboración han participado técnico de prevención de riesgos laborales, departamento de RRHH, representantes de los trabajadores, servicios de Igualdad y las concejalías delegadas de Igualdad y RRHH.*

#### **1.1 Declaración de principios.**

*Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho el Ayuntamiento de Zamora declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras y vulnera los derechos constitucionales básicos que les son inherentes por lo, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo por suponer un atentado a los empleados públicos, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y conductas, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. Por lo que con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización establece el siguiente protocolo.*

*Por lo tanto, el Excmo. Ayuntamiento de Zamora se compromete a:*

- *Combatir de manera activa y decidida el acoso sexual o por razón de*
- *genero.*
- *No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- *No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.*
- *Recibir y tramitar de forma confidencial, rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.*
- *Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.*
- *Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones:*



*no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.*

- *Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.*
- *A difundir y distribuir el presente protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo a los empleados públicos con el fin de evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.*
- *A Realizar de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.*

## **1.2 Objetivos.**

*Los objetivos de este procedimiento son:*

1. *Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo creando un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas que integran el Ayuntamiento de Zamora.*
2. *Fomentar las relaciones igualitarias estableciendo mecanismos que prevengan y atiendan situaciones de acoso sexual.*
3. *Establecer procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido víctimas del mismo para afrontar de manera efectiva el acoso sexual o por razón de sexo en caso de que llegue a producirse.*
4. *Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.*
5. *Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.*

## **1.3 Ámbito de Aplicación**

*El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal del Excmo. Ayuntamiento de Zamora independientemente del tipo de vinculación laboral o administrativa que tengan con el Ayuntamiento.*

*Si se produjese una situación de acoso laboral entre los empleados públicos al servicio de este Ayuntamiento y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresas afectadas y la Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

*La tramitación del presente procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o*



posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

## **2. Legislación Aplicable y criterios técnicos de referencia.**

### **2.1 Legislación aplicable (internacional, europeo, nacional, autonómica y local).**

#### **AMBITO INTRERNACIONAL**

§ Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.

§ Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

#### **AMBITO EUROPEO**

§ Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM(2007) 686 final

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:ES:PDF>

§ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

§ Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992]. Código de conductas para prevenir el acoso sexual.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1992:049:0001:0008:ES:PDF>

§ Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627\(05\):ES:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990Y0627(05):ES:HTML)

#### **Á M B I T O NACIONAL**

§ Constitución española (Arts. 9.2, y 10.1, Art. 14, Art. 15, Art. 18.1, 35.1).

§ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 7, 8, 48 y 62).

§ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (Art. 184 ).

§ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. (arts. 12, 13, 16, 18, 40 y Disposiciones Finales 8ª, 14ª, 15ª).

§ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 93.4 y art. 95.2. b.)

§ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14).



§ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

§ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo

§ Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i)

§ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis).

§ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 175 a 182).

§ Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).

§ Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

§ Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. Disposición final vigésima cuarta. Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. 3.2 Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

#### ÁMBITO LOCAL

§ Plan de Igualdad de empleadas y empleados del Excmo. Ayuntamiento de Zamora.

§ Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Excmo. Ayuntamiento de Zamora.

§ Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al Servicio del Excmo. Ayto. de Zamora 2010 – 2011.

§ Convenio Colectivo para el personal laboral Del Excmo. Ayuntamiento De Zamora 2.008-2.009

#### 2.2 Criterios Técnicos de referencia.

§ ITSS Criterio Técnico Nº/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

§ NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp\\_507.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf)

§ NTP 823: Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo.



<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/823%20web.pdf>

§ NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>

### 3. Definiciones.

*Debido a que no existe una definición consensuada jurídicamente o académicamente aceptada de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y que la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el código penal y la normativa técnica tienen diferentes definiciones y diferentes conductas y que también estas pueden ser objeto del procedimiento, recogemos unas definiciones generales no exhaustivas, por lo que en la investigación formal o informal se valorará la inclusión o no en el tipo.*

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

*Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo o no.*

*Acoso quid pro quo:*

*En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).*

*Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.*

*Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil*

*La Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado».*

*Dentro de la presente definición entra el acoso ambiental, aquel que de manera sistemática genera entorno laboral hostil, ofensivo e intimidatorio. No tiene efectos inmediatos en las condiciones de trabajo ya que el acosador no tiene poder para ello. El ambiente que genera una situación de este tipo provoca riesgos en la salud de la persona afectada y, por lo tanto, tiene indirectamente efectos en su trabajo. Se plasma a través de chistes, comentarios, expresiones despectivas sobre la persona, actuaciones hostiles anónimas... Este tipo de acoso*



*sexual puede realizarse por parte de cualquier compañero, superior, subordinado o terceros relacionados con la empresa.*

**Acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

*Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.*

*Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.*

*Indemnidad frente a represalias: También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.*

**Delito de acoso sexual:** El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

«1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

#### **4. La comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Zamora.**

*La comisión de igualdad es la responsable de publicitar el protocolo y de tomar todas las medidas de sensibilización en él incluidas para evitar dentro de la administración el acoso sexual o por razón de sexo. En caso de que se produjera alguna denuncia también es el encargado de la tramitación y de identificar las posibles medidas preventivas.*

*En particular realizará:*

*§ Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como la Web donde podrán descargarlo.*





§ Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.

§ Formación general y específica para las personas que van a participar en el procedimiento y para el resto del personal.

§ Asistir y asesorar a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.

§ Recibir las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

§ Confirmar la veracidad de la denuncia.

§ Identificar la gravedad del acoso y verificar cual de los procedimientos es mejor para analizarlo siempre y cuando, dada la gravedad, no aconseje directamente la vía disciplinaria.

§ Proponer el instructor para el procedimiento formal o informal.

§ Proponer las medidas cautelares necesarias.

§ Realizar el seguimiento de las medidas aplicadas.

§ Proponer la apertura de un expediente sancionador en el caso de riesgo para la víctima, repetición sistemática, contacto físico, invasión de la intimidad, trato intimidatorio o indigno o demás circunstancias del acoso.

§ Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.

La comisión de igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Zamora, de acuerdo al plan de igualdad, está compuesta por:

§ El/la concejal de recursos humanos.

§ 1 técnica/o de Igualdad.

§ 1 técnica/o del servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

§ Representante de la junta de personal.

§ Representante del Comité de empresa.

Tanto los miembros de esta Comisión, como el/la Instructor/ra, deberán abstenerse de formar parte en la misma cuando concurren en ellos algunas de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 39/2015, 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

También cuando existieren situaciones parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada podrán ser recusadas por las partes involucradas de acuerdo a lo recogido en el Art. 24 de la Ley 39/2015, 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna pudiese



*tomar parte en este proceso, se nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la representatividad.*

## **5. Procedimiento de actuación.**

### **5.1 Procedimiento informal de resolución.**

*En el caso que, a juicio de la comisión de igualdad, se encuentre ante una situación que aún no fueran constitutivos de calificarlos como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo, podrá intervenir con carácter voluntario y tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.*

*Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona ponga en conocimiento por escrito (pudiendo dirigirse por escrito directamente a cualquiera de los miembros de la comisión de igualdad, no siendo necesario la tramitación electrónica por cuestiones de confidencialidad) para la tramitación de la situación de acoso.*

*Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.*

*La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días a la Jefatura de Personal quién convocará una reunión de grupo o comisión para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días, que podrá decidir si se admite a trámite o no.*

*No se admitirá a trámite cuando:*

*Cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.*

*Falta de objeto o insuficiencia de indicios.*

*Se archivara cuando:*

*Se produzca un desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso).*

*Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.*

*En su caso, se nombrará a una persona encargada de la instrucción del procedimiento informal, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.*

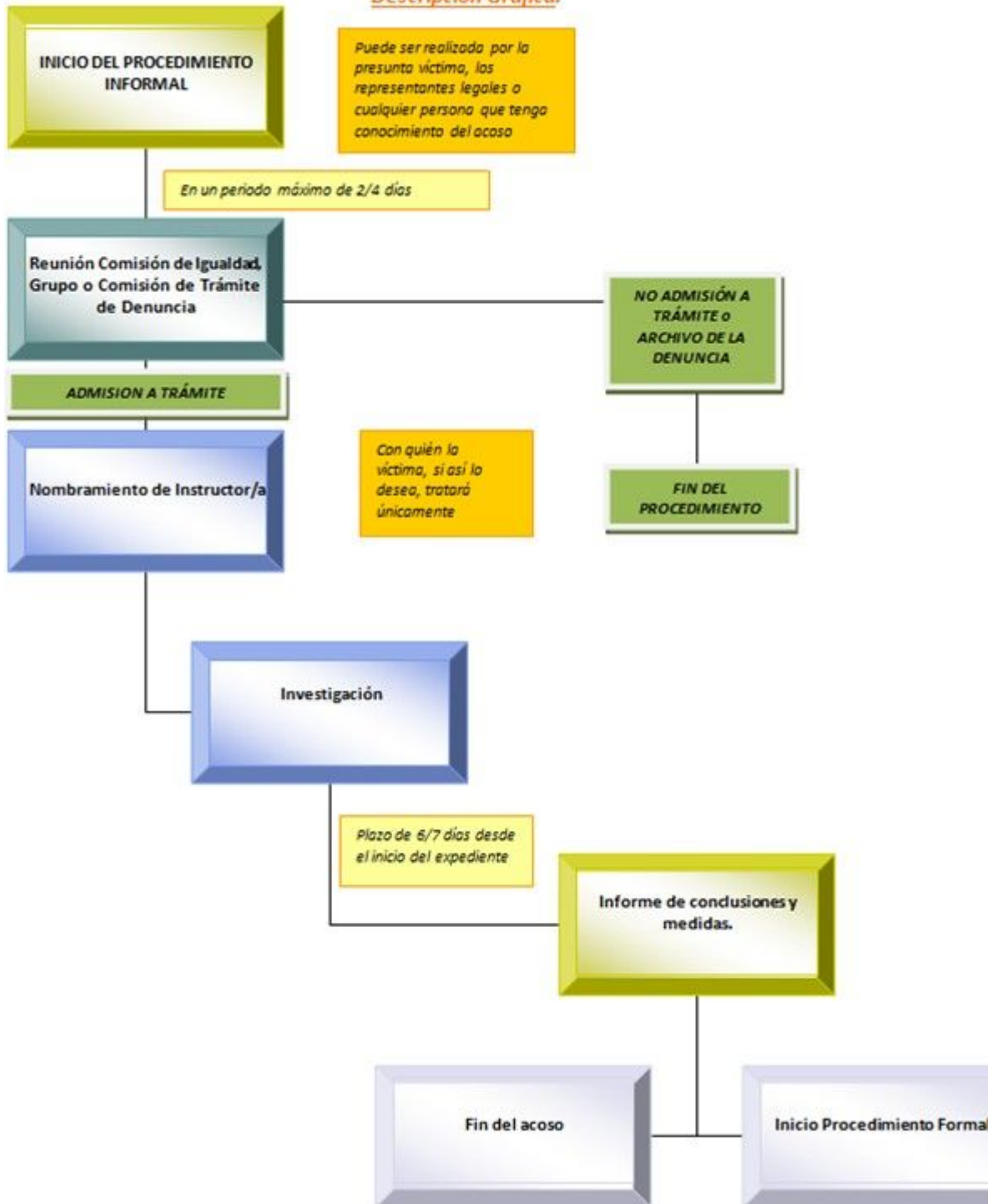
*En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen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

*Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada*



comisión de igualdad.

**Descripción Gráfica.**



5.2

**Procedimiento formal.**



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

*Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables dada la gravedad de los hechos referidos a la comisión.*

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

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

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

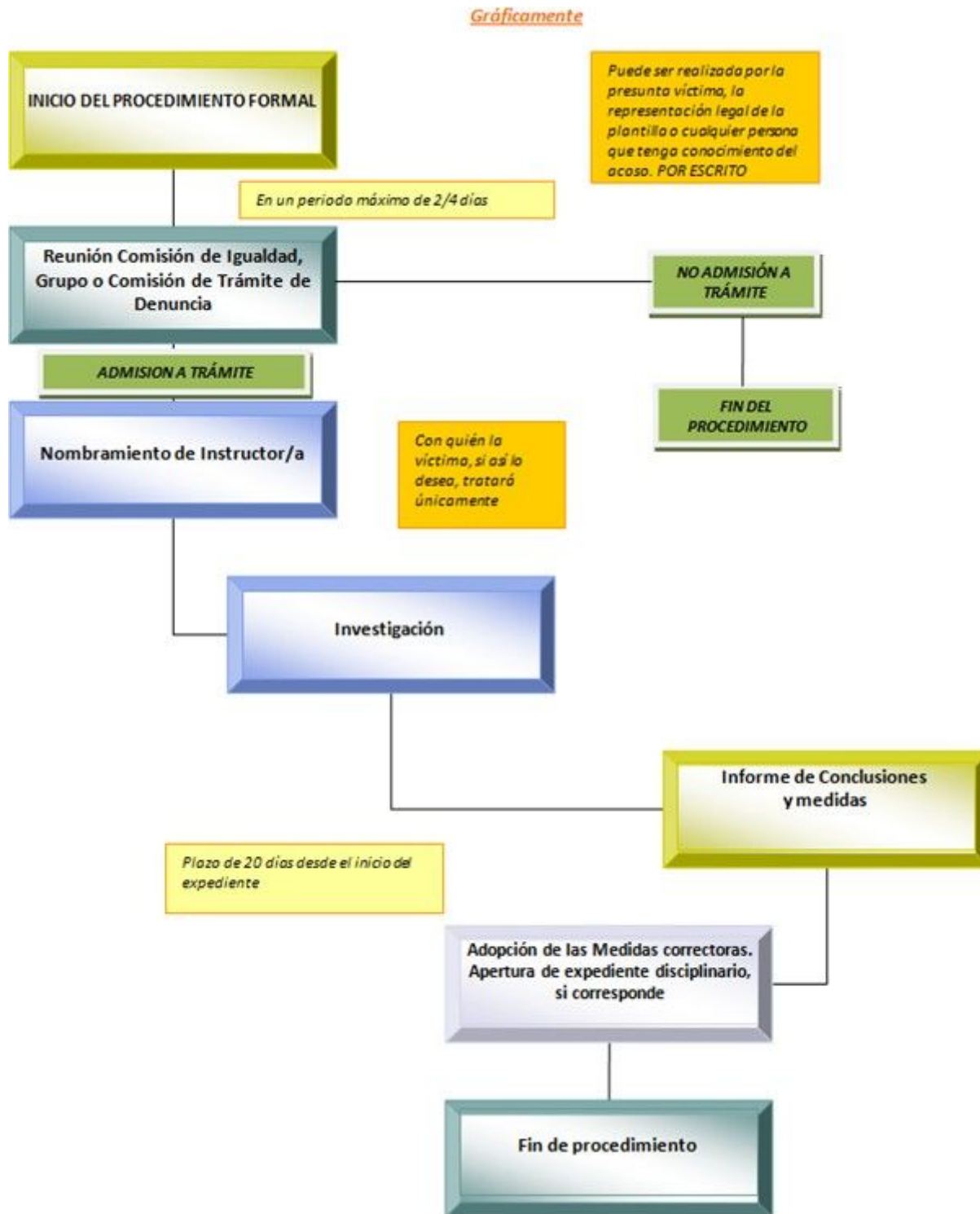
*En cualquier caso, debe dejarse claro quiénes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones y que habrá personas responsables de ambos sexos con esta responsabilidad. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.*

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

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

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





### 5.3

### Principios que rigen el procedimiento.



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

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

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

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

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

#### **5.4 Informe de conclusiones.**

*El informe de conclusiones tanto del procedimiento formal como del informal recogerá necesariamente los siguientes datos:*

*§ Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma*

*§ Persona presuntamente afectada (nombre, apellidos, categoría profesional y antigüedad).*

*§ Persona presuntamente agresora (nombre, apellidos, categoría profesional y antigüedad).*

*§ Relación laboral entre las personas afectadas, si existe dependencia jerárquica o funcional.*

*§ Hechos que se analizan (fecha, hora, lugar, acción o manifestación, presencia de testigos).*

*§ Personas que se han dado audiencia, fecha, hora, y declaraciones de los mismos.*

*§ Valor probatorio de los hechos denunciados de acuerdo al presente procedimiento, medidas propuestas concretas (así como la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la víctima, en su caso).*

*§ Si los hechos constituyen una falta punible de acuerdo a la normativa aplicable y se deberá realizar la solicitud de diligencias disciplinarias..*

#### **6. Referencias.**

· *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Ministerio de Igualdad.*

· *Protocolo de acoso sexual del Ayuntamiento de Donostia.*





- *Protocolo de acoso sexual del Ayuntamiento de Estella.*
- *Procedimiento de acoso sexual del Ayuntamiento de Valencia.*
- *Protocolo de acoso sexual de la administración general del estado.*

*Anexo I. Relación no exhaustiva de conductas de acoso sexual o por razón de sexo, situaciones atenuantes y situaciones agravantes.*

*Los tipos de acoso se podrán clasificar en leves, graves y muy graves, según los criterios que detallamos a continuación: perjuicio causado a la salud de la víctima, riesgo de empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima, riesgo de que la víctima no tenga trabajo o incluso de que lo pierda, repetición sistemática, contacto físico, invasión de la intimidad, trato intimidatorio o indigno, perjuicios provocados a los compañeros y compañeras de trabajo...*

*En el caso del acoso podemos encontrar tres tipos: leve, grave y muy grave.*

#### **TIPO LEVE**

- *Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinosos.*
- *Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.*
- *Gestos obscenos.*
- *Gestos y miradas insinuantes*

#### **TIPO GRAVE**

- *Invitaciones impúdicas o comprometedoras.*
- *Contacto físico innecesario, rozamientos.*
- *Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen sobre una persona por razón de género.*
- *Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.*
- *Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente, cuando se realiza sobre una persona por razón de género.*
- *Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de género.*
- *Preguntas sobre la vida sexual de las trabajadoras.*
- *Insinuaciones sexuales.*
- *Petición abierta relaciones sexuales.*



- *Presión tras una ruptura sentimental.*
- *Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.*

**TIPO MUY GRAVE**

- *Demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.*
- *Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios.*
- *Impartir órdenes vejatorias, cuando se realiza sobre una persona por razón de género.*
- *La orden de aislar e incomunicar a una persona, realizada por razón de género.*
- *La agresión física, realizada sobre una persona por razón de género.*
- *Adopción de represalias contra las personas que denuncian, atestiguan...*
- *Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados.*
- *Acorralamientos, asaltos sexuales.*
- *Presión para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.*

Se considerarán en todo caso **CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES** las siguientes:

- *El abuso de superioridad jerárquica.*
- *La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.*
- *La persona denunciada ya lo había sido en otro caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.*
- *La alevosía.*
- *La denuncia ha sido puesta por varias personas que hayan sufrido acoso de forma simultánea.*
- *Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Comisión de igualdad o instructor a lo largo del Procedimiento.*
- *La víctima sufre de discapacidad física o mental.*
- *Si los acosadores son más de uno y que actúan en grupo.*



Son *CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES*:

- *Haber reconocido el hecho, procedido a disminuir los efectos de la falta o dar satisfacción a la persona ofendida.*
- *Haber aceptado la resolución informal.*

**SEGUNDO.** Proceder a la implantación y aplicación del Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecido en dicho Plan.

**TERCERO.** Notificar la presente resolución a los Representantes de Personal y publicarla en la *Sede Electrónica* del Ayuntamiento.

**CUARTO.** Inscribir el Plan en el registro público correspondiente, en cumplimiento del artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

**3. EXPTE. 1398/2023. DACIÓN EN CUENTA DE INFORME DE INTERVENCIÓN MUNICIPAL ELEVANDO A DEFINITIVO EL PROVISIONAL SOBRE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES EFECTUADAS EN INFORMES DE CONTROL DE EJERCICIOS ANTERIORES.**

El Pleno queda enterado del informe de la Intervención Municipal de fecha 24 de octubre de 2023, elevando a definitivo el provisional sobre seguimiento de recomendaciones efectuadas en informes de control de ejercicios anteriores, incorporado en el expediente 1398/2023.

**4. DACIÓN EN CUENTA DE LAS RESOLUCIONES DE ALCALDÍA DEL 16 DE OCTUBRE AL 5 DE NOVIEMBRE DE 2023.**

El Pleno queda enterado de las Resoluciones de Alcaldía correspondientes al periodo comprendido entre el 16 de octubre y el 5 de noviembre de 2023.

**5. MOCIONES DE URGENCIA.**

**5.1.- EXPTE. 17219/2023. MOCIÓN DE TODOS LOS GRUPOS MUNICIPALES SOBRE LA DECLARACIÓN DE LA FEMP CON MOTIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.**

(...)

**VOTACIÓN DE LA URGENCIA PARA SU INCLUSIÓN DE ESTA MOCIÓN EN EL ORDEN DEL DÍA:**

VOTOS A FAVOR: veinticinco (25), correspondientes al Grupo Municipal de Izquierda Unida (10), al Grupo Municipal Popular (8), al Grupo Municipal Socialista (3), al Grupo Municipal de Zamora Sí (2) y al Grupo Municipal de Vox (2).

VOTOS EN CONTRA: ninguno.

ABSTENCIONES: ninguna.

Al haberse obtenido el quórum de la mayoría absoluta del número legal de miembros de esta Corporación necesaria, queda admitida la inclusión de esta moción en la deliberación y votación de los asuntos tratados en la sesión.



## VOTACIÓN

VOTOS A FAVOR: veinticinco (25), correspondientes al Grupo Municipal de Izquierda Unida (10), al Grupo Municipal Popular (8), al Grupo Municipal Socialista (3), al Grupo Municipal de Zamora Sí (2) y al Grupo Municipal de Vox (2).

VOTOS EN CONTRA: ninguno.

ABSTENCIONES: ninguna.

Y el Pleno, por unanimidad (25 votos afirmativos del total de 25 que componen el número legal de miembros esta Corporación), adopta el siguiente:

## ACUERDO

PUNTO ÚNICO.- Aprobar la adhesión de este Ayuntamiento a la Declaración Institucional de la FEMP con motivo del "25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer".

Y para que conste y surtan sus debidos efectos, se expide la presente certificación, de orden y con el Visto Bueno del Sr. Alcalde-Presidente, con la advertencia de que el acta que contiene el presente acuerdo certificado, no ha sido aprobada al día de la fecha, y a reserva de los términos que resulten de su aprobación (art. 206 del Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales).

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

