



ADMINISTRACIÓN LOCAL

MUNICIPAL

ARTEIXO

Persoal

Plan de igualdade para empregadas e empregados do Concello de Arteixo 2025-2029

ANUNCIO: APROBACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE PARA EMPREGADAS E EMPREGADOS DO CONCELLO DE ARTEIXO 2025-2029 E PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO MORAL, SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO NO ÁMBITO LABORAL

Téndose adoptado polo Pleno da Corporación, en sesión ordinaria celebrada o 31 de xullo de 2025, acordo de aprobación do Plan de Igualdade para empregadas e empregados do Concello de Arteixo 2025-2029 e do Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso moral, sexual e por razón de sexo no ámbito laboral, procédese a súa publicación, aos efectos oportunos e para xeral coñecemento.

PLAN DE IGUALDADE PARA EMPREGADAS E EMPREGADOS DO CONCELLO DE ARTEIXO 2025-2029

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. MARCO LEGAL

III. CRITERIOS DE ACTUACIÓN PARA INTRODUCIR O PRINCIPIO DE IGUALDADE NA XESTIÓN DE PERSOAL MUNICIPAL

IV. COMISIÓN MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

V. OBXECTIVOS PARA ALCANZAR A IGUALDADE

VI. ÁREAS DE INTERVENCIÓN: MEDIDAS E ACTUACIÓNS

- ÁREA 1. TRANSVERSALIDADE E SENSIBILIZACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO. COMUNICACIÓN INCLUSIVA E LINGUAXE NON SEXISTA
- ÁREA 2. EMPREGO PÚBLICO NO CONCELLO DE ARTEIXO
- ÁREA 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN E FORMACIÓN
- ÁREA 4. IGUALDADE RETRIBUTIVA
- ÁREA 5. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL E PROFESIONAL E CORRESPONSABILIDADE
- ÁREA 6. SAÚDE LABORAL E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS
- ÁREA 7. PREVENCIÓN DO ACOSO E ACTUACIÓN FRONTE Á VIOLENCIA DE XÉNERO E OUTRAS VIOLENCIAS

VII. ÁMBITO DE ACTUACIÓN, VIXENCIA DO PLAN E AVALIACIÓN CONTINUA

ANEXO: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO

APÉNDICE I: DIAGNÓSTICO DO PERSOAL MUNICIPAL

APÉNDICE II: ENQUISA RETRIBUTIVA SEGÚN MODELO MINISTERIO DE IGUALDADE

APÉNDICE III: MODELOS DOCUMENTACION SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

PLAN DE IGUALDADE PARA EMPREGADAS E EMPREGADOS DO CONCELLO DE ARTEIXO (PIEE 2025-2029)

I. INTRODUCCIÓN

A igualdade da muller e do home é na actualidade, un dereito incuestionable en todas as esferas dunha sociedade democrática pero precisa, na procura de seguir avanzando, da potenciación dunha cultura de xénero e de igualdade de oportunidades que cimente cada día mais o exercicio de tales dereitos de xeito natural, sen necesidade de ser apelados. Tal cultura de xénero na nosa Administración, dende o prisma xeral do Plan Municipal de Igualdade (PIM), avanza un paso mais co presente Plan de Igualdade para as empregadas e empregados municipais (PIEE) co obxectivo principal de fomentar as mesmas oportunidades dende o eido da organización e xestión de persoal, abranguendo a igualdade no acceso á función pública, nos plans de formación, nos procedementos de promoción interna e de carreira profesional, na política retributiva e na aplicación dunha auténtica corresponsabilidade e conciliación da vida persoal, laboral e familiar do persoal ao seu servizo.

O proceso de elaboración do presente Plan iniciouse coa constitución da Comisión negociadora do Plan a finais de 2023, como grupo mixto conformado por representantes da Administración e representantes das persoas traballadoras do Concello de Arteixo (sindicatos/sección sindicais con representación na Mesa xeral) e contando co asesoramento técnico do departamento de Persoal e, sempre que foi requirido, do CIM.

O plan contempla os criterios de actuacións xerais que deben seguir as Administracións Públicas, en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, segundo o establecido pola LO 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (artigo 51), o Real Decreto Lexislativo 5/2015 do Texto Refundido do EBEP (disposición adicional sétima), a Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia e demais marco legal e normativo de aplicación.

Incardinado cos obxectivos do IV Plan Municipal de Igualdade do Concello de Arteixo, o presente Plan de igualdade das empregadas e empregados municipais **contempla 7 áreas de actuación, con mais de 20 medidas e actuacións cos seus propios obxectivos operativos**, na procura dunha abordaxe global dende unha cultura organizativa de auténtica promoción da igualdade no eido laboral.

Finalmente o PIEE contempla como Anexo o Protocolo de Prevención e actuación fronte ao acoso (moral, sexual ou por razón de sexo), en virtude do artigo 14 así como do artigo 9.2 da Constitución Española, de xeito que o entorno laboral garanta o dereito das empregadas e empregados municipais ao respecto á súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, incluída a protección fronte ás ofensas verbais ou físicas de natureza sexual e/ou por razón de sexo.

En conclusión, o Concello de Arteixo ten moi presente a necesidade de aplicar as políticas de Igualdade dentro da propia organización dos seus recursos humanos, dende o convencemento de que a integración e fomento da igualdade de xénero na política de xestión do seu persoal, supón unha mellora para o mesmo e un deber exemplarizante que, como entidade pública, debe transmitir a todas as empresas do municipio.

II. MARCO LEGAL DO PIEE

A igualdade entre mulleres e homes é un principio universal recoñecido en diversos textos internacionais, nacionais e de ámbito autonómico e local.

O diagnóstico e a redacción do PIEE teñen como referentes:

- A Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983, un dos textos internacionais máis destacados sobre dereitos humanos
- O Tratado de Ámsterdam, de 1 de maio de 1999, que propón, desde a súa entrada en vigor que a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación das desigualdades entre unhas e outros deben ser un obxectivo integrador de todas as políticas e accións dos membros da Unión Europea
- O artigo 14 da Constitución Española de 1978 proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo. Pola súa banda, o artigo 9.2 consagra a obrigaición dos poderes públicos de promover as condicións para que a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexa real e efectiva
- A Lei 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que (en concordancia co establecido pola Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia) no seu artigo 1 sinala: “As mulleres e os homes son iguais en dignidade humana, e iguais en dereitos e deberes”. Esta Lei, no seu artigo 46 menciona o concepto e contido dos plans de igualdade das empresas e estipula o seguinte:
“Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas logo de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.”

- Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, (TREBEP) que expresa a obrigatoriedade das Administracións públicas de elaborar un Plan de Igualdade a desenvolver no Convenio Colectivo ou no acordo de condicións de traballo do persoal funcionario (Disposición Adicional 17ª)
- A Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de protección integral contra a violencia de xénero
- IV Plan Municipal para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Arteixo (PIM 2021-2024)

III. CRITERIOS DE ACTUACIÓN PARA INTRODUCIR O PRINCIPIO DE IGUALDADE NA XESTIÓN DE PERSOAL MUNICIPAL

O Concello de Arteixo, dentro do marco legal de aplicación, comprométese á adopción dos seguintes criterios de actuación:

- a) Integrar a igualdade como principio básico, de xeito transversal en todas as súas actuacións incluíndo o principio de igualdade nos obxectivos da xestión municipal, particularmente, neste caso, na política de xestión de recursos humanos
- b) Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación, co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional, con medidas específicas de discriminación positiva e especificamente en sectores/servizos con subrepresentación feminina
- c) Utilizar en todos os documentos de RR.HH., especialmente naqueles de difusión/publicidade interna ou externa unha linguaxe inclusiva explicitamente non sexista, con prevalencia do galego como lingua vehicular vertebradora do PIEE
- d) Facilitar a corresponsabilidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional
- e) Asegurar a formación en materia de igualdade a todo o persoal municipal e promocionar a mesma, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional
- f) Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración, así como en calquera outro órgano con competencias na xestión do persoal municipal
- g) Establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso moral, sexual e ao acoso por razón de sexo
- h) Establecer medidas efectivas para manter a inexistencia de calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo, incluíndo as retribucións extraordinarias
- i) Avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade e das Medidas do PIEE nos seus respectivos ámbitos de actuación
- j) Manter a privacidade e protección da identidade daquelas/es empregadas/os que denuncien situacións de violencia de xénero, acoso moral, sexual ou de acoso por razón de sexo, garantindo o obrigado sixilo profesional de todas as persoas empregadas intervinientes no proceso, tipificando a falta de confidencialidade como falta disciplinaria grave ou moi grave
- k) Comunicar a todo o persoal a realización e execución das medidas previstas no PIEE, a través do departamento de Persoal e da representación sindical

Estes criterios de actuación que vertebran o PIEE, amosan o compromiso adquirido por esta Administración non só en seguir profundando en prever e corrixir no seu caso, as posibles desigualdades entre traballadoras e traballadores, senón tamén en ir creando unha **nova cultura empresarial**, onde non teñan cabida os estereotipos nin os prexuízos, eliminando calquera tipo de discriminación directa ou indirecta e propoñendo, no seu caso, as accións positivas que se consideren necesarias.

O PIEE pon especial interese na eliminación das manifestacións discriminatorias consideradas como “sexismo benévolo” ou “de baixa intensidade”, moi estendido en moitas empresas e que, baseado en estereotipos de xénero, sosteñen o coñecido “teito de cristal” que mantén ás empregadas en situación de inferioridade profesional con respecto ós empregados dentro das estruturas organizativas.

Todo isto, respectando en todo momento os principios de transversalidade para desenvolver o principio de igualdade en todos os ámbitos da xestión de RR.HH., poñendo especial coidado nunha linguaxe inclusiva e non sexista.

IV. COMISIÓN PARA A IGUALDADE

Co fin de acadar a implantación, seguimento e avaliación periódica da efectividade do principio de igualdade dos seus respectivos ámbitos de actuación, propónse:

1. Creación e funcionamento da Comisión

A Comisión para a Igualdade estará integrada, dende a súa constitución, por persoas representantes de cada unha das partes integrantes da Mesa xeral de negociación. A representación das persoas empregadas municipais contará coa unha persoa en representación de cada sindicato/sección sindical que conforman a Mesa xeral de negociación de materias comúns do Concello de Arteixo (CIG, UXT, CSIF e CCOO), nomeando unha/un titular e unha/un suplente e podendo delegar dita representación en calquera outra/o representante sindical do sindicato/sección sindical correspondente.

A Comisión contará co asesoramento técnico do departamento de Persoal e do CIM, cando así se precise, podendo solicitar a colaboración técnica de calquera outra área/servizo municipal, de proceder.

Calquera das partes que constitúen a Comisión poderán delegar a súa representación en empregadas ou empregados municipais coa necesaria formación específica en materia de igualdade, a efectos de representación técnica para realización de traballos de preparación documental, negociación previa, avaliación de medidas, determinación de indicadores, preparación de enquisas de seguimento e avaliación e análogos. No suposto de requirirse a adopción de acordos que impliquen a modificación do contido do PREE, ditas persoas, actuarán con voz pero sen capacidade de voto.

Os acordos adoptados pola Comisión non precisarán da súa ratificación posterior da Mesa xeral de negociación, coa salvedade daqueles aspectos que afecten condicións de traballo das persoas empregadas públicas municipais ou calquera outra, de conformidade ás competencias exclusivas do artigo 37 do TREBEP.

A Comisión reunirase con carácter ordinario polo menos dúas veces ao ano, ou cando o solicite calquera das partes cunha antelación mínima de 5 días hábiles, salvo casos que impliquen denuncias ao abeiro do Protocolo de Prevención de acoso. Neste suposto de aplicación do Protocolo, a Comisión reunirase, coa máxima urxencia posible, solicitando previamente toda a información oportuna. A proposta do desenvolvemento do Protocolo de Prevención de acoso está no anexo do presente Plan de Igualdade.

Para a adopción de acordos, a Comisión funcionará paritariamente, un voto unitario a Administración e un voto unitario a representación sindical e neste último, en caso de desacordos, o voto unitario acadarase segundo proporcionalidade de cada sindicato/sección sindical na Mesa xeral de negociación de materias comúns do Concello de Arteixo.

A Comisión poderá aprobar un regulamento de funcionamento interno se así o considera procedente, para mellor desenvolvemento das competencias que lle corresponden.

2. Competencias da Comisión para a Igualdade

Ademais das competencias propias de aprobación, interpretación e/ou modificación do PREE, das áreas/liñas de intervención e das medidas contidas no mesmo, así como do Protocolo anexo ao mesmo, a Comisión para a Igualdade encargarase de controlar, avaliar e elevar, no seu caso, propostas de modificación das posibles circunstancias discriminatorias ao órgano pertinente para a corrección das mesmas.

Corresponderá á Comisión de Igualdade a competencia do seguimento e avaliación do PREE, deseñando a tal fin os mecanismos informativos, formularios, enquisas e demais ferramentas de consulta que consideren oportunas para garantir a súa mais plena e mellor implantación.

3. Seguimento e avaliación do plan.

A Comisión do PREE, asumindo a competencia dunha Comisión de seguimento, realizará unha avaliación anual da consecución de obxectivos das distintas medidas do Plan, sen prexuízo dunha avaliación global intermedia bianual e da avaliación e proposta de reprogramación final.

Todas as áreas/servizos municipais remitirán á Comisión, polo menos con periodicidade anual, información relativa á aplicación efectiva en cada unha delas, do principio de igualdade entre mulleres e homes, con especificación dos datos requiridos, mediante a desagregación por sexo.

Para facilitar o seguimento e a avaliación, a Comisión elaborará un sistema de indicadores das medidas que recolle o Plan de Igualdade do Concello de Arteixo (Proposta inicial: Apéndice III, Modelo do Ministerio de Igualdade).

Para a avaliación intermedia global de carácter bianual requirirase, ademais do informe das xefaturas e/ou responsables de todas as áreas/servizos municipais, da enquisa de seguimento de todo o persoal municipal (Apéndice III, Modelo do Ministerio de Igualdade).

Nesta avaliación global intermedia bianual, así como na avaliación final, analizarase o nivel de consecución de obxectivos das diferentes liñas de actuación de cara á reprogramación ou mantemento das medidas existentes. No suposto de detectar ineficiencia ou implantación insuficiente de determinadas medidas do Plan, a Comisión de igualdade poderá propoñer a modificación das mesmas a través da redefinición destas medidas e/ou dos indicadores de avaliación, sen necesidade de modificar a totalidade do Plan e sometelo novamente ao trámite de aprobación plenaria.

Consideraranse modificacións substanciais excluídas da competencia de seguimento, interpretación e avaliación da Comisión do PIEE, a modificación das áreas de Intervención, dos criterios e obxectivos xerais das mesmas, a implantación de novas medidas non enumeradas no presente PIEE e calquera outra que supoña unha modificación que afecte a dereitos e deberes das empregadas e empregados públicos do Concello de Arteixo.

V. ESTRUCTURA DO PLAN:

ÁREAS DE INTERVENCIÓN: MEDIDAS E ACTUACIÓNS

Metodoloxía

O PIEE nace dun diagnóstico previo nado do traballo da Comisión para deseño das áreas de intervención e das medidas procedentes, cos datos de referencia da anualidade de 2024 (Apéndice I: Diagnóstico e Apéndice II: enquisa retributiva).

Tanto para a efectiva implantación do PIEE como do seguimento e avaliación do mesmo, considérase necesaria a utilización dunha metodoloxía de carácter colectivo-integral, xa que o Plan de Igualdade do Concello de Arteixo pretende incidir positivamente non só na situación das mulleres senón na de todo o persoal municipal.

As medidas acordadas terán que aplicarse de xeito transversal, posto que han de implicar a todas as áreas de xestión da organización municipal.

O Plan de Igualdade será dinámico e de desenvolvemento progresivo, podendo estar sometido a cambios constantes en función dos resultados obtidos e das necesidades que puidesen presentarse; por iso, outra das características será a súa flexibilidade, debendo adaptarse ás diferentes situacións que se produzan como resultado da posta en marcha das medidas acordadas.

Obxectivos xerais

As medidas e actuacións van encamiñadas a:

- Corrixir a discriminación directa, entendida como a situación na que se atopa unha persoa que sexa ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorable que outra en situación comparable
- Corrixir a discriminación indirecta, entendida como a situación na que unha disposición, criterio ou práctica rutineira (voluntaria ou involuntaria) e que son aparentemente neutros, pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro
- Ter en conta as medidas consideradas de acción Positiva, entendidas como aquelas medidas de carácter temporal dirixidas a remover situacións, prexuízos, comportamentos e prácticas culturais, sociais, laborais, ou de calquera outro tipo, que impiden a un grupo discriminado ou infravalorado (en función da orixe, sexo, situación física ou discapacidade, etc.) acadar unha situación real de igualdade de oportunidades
- Determinar mecanismos de discriminación positiva orientados a acadar unha igualdade real e efectiva nas distintas áreas/servizos municipais
- A proposta do Plan estruturouse en 7 áreas de Intervención interrelacionadas entre si, para a súa funcionalidade e abordaxe integral e transversal, e cada unha vai acompañada das medidas e actuacións específicas que son o suficientemente concretas para que poidan aplicarse e posteriormente avaliarse (sen prexuízo de amplialas ou profundar nelas a medida que se vaian cumprindo obxectivos e aparecendo novos retos a conquistar):
 - ÁREA 1. TRANSVERSALIDADE E SENSIBILIZACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO. COMUNICACIÓN INCLUSIVA E LINGUAXE NON SEXISTA
 - ÁREA 2. EMPREGO PÚBLICO NO CONCELLO DE ARTEIXO
 - ÁREA 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN E FORMACIÓN
 - ÁREA 4. IGUALDADE RETRIBUTIVA
 - ÁREA 5. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL E PROFESIONAL E CORRESPONSABILIDADE
 - ÁREA 6. SAÚDE LABORAL E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS
 - ÁREA 7. PREVENCIÓN DO ACOSO E ACTUACIÓN FRONTE Á VIOLENCIA DE XÉNERO E OUTRAS VIOLENCIAS

A continuación, abórdanse con detalle esas 7 áreas nas que se estrutura o presente Plan de Igualdade, os obxectivos que se pretenden alcanzar e as medidas a poñer en marcha para a súa consecución. Asemade, para cada unha das medidas, detállanse departamentos municipais responsables da súa execución e do seu control.

ÁREA 1. TRANSVERSALIDADE E SENSIBILIZACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO. COMUNICACIÓN INCLUSIVA E LINGUAXE NON SEXISTA

As medidas que se recollen nesta área de intervención van dirixidas a incorporar de xeito transversal a perspectiva de xénero e o principio de igualdade de trato e de oportunidades en todo persoal municipal da Administración nas competencias propias de xestión de persoal.

Obxectivos xerais:

- Formar en perspectiva de xénero a todas as áreas municipais do Concello.
- Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.
- Asegurar a formación en perspectiva de xénero ás xefaturas de área, servizo, persoal técnico con persoal subordinado e mandos intermedios
- Desenvolver en todas as comunicacións internas e externas unha linguaxe inclusiva e non sexista

Medida 1: Difusión do Plan de Igualdade entre o persoal municipal

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Medida 2: Fomento da participación do persoal municipal en cursos centrados en materia de igualdade de xénero e en materia de prevención, detección e actuación fronte ás violencias machistas.

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal / CIM
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Medida 3: Posta en marcha dunha canle de recollida de suxestións para que as persoas empregadas municipais poidan trasladar as súas demandas, propostas etc en materia de igualdade, conciliación, saúde laboral, etc.

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Poñeresase en marcha unha canle para suxestións que será xestionada polo departamento de Persoal, con traslado das suxestións recibidas á Comisión para a Igualdade para a súa valoración.

Medida 4: Realización de acción de sensibilización coas xefaturas de área, servizo e mandos intermedios asegurando o coñecemento do PIEE e do Protocolo de Acoso, dotándoos das ferramentas necesarias para a súa correcta implantación e avaliación.

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Medida 5: Utilizar en todos os documentos e comunicacións de RR.HH. especialmente naqueles de difusión/publicidade interna ou externa (anuncios, publicacións, circulares, actas, informes, bases e análogos) unha linguaxe inclusiva e non sexista, con prevalencia do galego como lingua vehicular vertebradora do PIEE.

ÁREA 2. EMPREGO PÚBLICO NO CONCELLO DE ARTEIXO

Co obxectivo de promover o acceso das mulleres ao emprego público en condicións de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, especialmente nos corpos ou categorías nos que estas se atopan infrarrepresentadas, e para evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta no acceso ao emprego, na promoción e carreira, na formación e na política retributiva no Concello propóñense as seguintes medidas e actuacións:

Medida 1. Procesos de selección non discriminatorios

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade
- Todas as convocatorias recollerán, nas respectivas bases, unha referencia ao deber dos tribunais ou comisión de selección de velar, de acordo co artigo 14 da Constitución Española, polo estrito cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre ambos sexos

- Todas as bases das probas de acceso deberán contemplar un ou varios temas no programa de oposición, de acordo co nivel da praza/posto en cuestión, relativos á igualdade de xénero
- Nos procesos de selección para persoal de novo ingreso seguiranse valorando os cursos en materia de igualdade, por separado e polo menos, na mesma medida na que actualmente se valoran os cursos de prevención de riscos laborais
- Todas as bases reguladoras de calquera convocatoria de selección ou provisión de postos conterán como primeiro criterio de desempate a prevalencia das mulleres en sectores/servizos subrepresentadas.
- Todas as bases reguladoras de convocatorias por procedementos de concurso-oposición ou concurso (ordinario ou específico) conterán no baremo de méritos os relativos á cómputo de permisos, licenzas, excedencias e/ou reducións de xornada por motivos de conciliación familiar.
- A composición dos tribunais e das comisións permanentes de selección para o acceso das persoas ao emprego público axustarase ao criterio de paridade entre ambos sexos
- Todas as convocatorias así como as bases reguladoras velarán escrupulosamente na súa redacción dunha linguaxe inclusiva e non sexista
- Na documentación para o efectivo ingreso nesta Administración requirirase o certificado de ausencia de antecedentes por delitos de natureza sexual

Medida 2: Inclusión do PEE no acto de incorporación de persoal de novo ingreso nesta Administración.

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Pese a ausencia dun procedemento oficial de acollida, no departamento de Persoal, facilítase ao persoal de novo ingreso, con independencia do vínculo temporal, una acción informativa sobre diversos aspectos relativos a horarios, dereitos e deberes, nómina, permisos licenzas, control presencial, etc. Xunto coa documentación relativa ao trámite de ingreso (copia da toma de posesión /contrato, ficha de persoal) facilitarase de xeito verificable, información do PEE.

ÁREA 3.CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN E FORMACIÓN

Medida 1: Instrumentos de ordenación e planificación de persoal

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Todas as prazas e os postos de traballo tenderán a adaptar a súa denominación a unha que non estea marcada por razón de xénero.

A plantilla, a relación de postos de traballo (RPT), a OEP e calquera outro instrumento de planificación e/ou ordenación de persoal tenderá a que ningún posto, titulación, praza, etc. indique exclusividade para o home e exclusión da muller na súa denominación.

Medida 2: Requisitos de formación en igualdade na promoción interna

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Nos procesos de promoción interna establecerase o requisito de ter acreditado un curso en materia de Igualdade en proporcionalidade (nivel básico ou avanzado) ao grupo/subgrupo ao que se promociona ou, no seu defecto, realizar un exame eliminatorio sobre esta materia, de xeito análogo ao exame de perfil lingüístico.

Todas as bases reguladoras de calquera convocatoria de promoción ou provisión de postos conterán como primeiro criterio de desempate a preferencia das mulleres en sectores/servizos subrepresentadas.

Medida 3: Programas de formación e sensibilización nunha política de igualdade de oportunidades

- ÓRGANO EXECUTANTE: CIM // Departamento de Persoal // Todas ás áreas
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Co fin de profundar nunha política de igualdade de xénero que produza un cambio na cultura organizativa municipal, débense abordar as seguintes actuacións:

- Formación específica impartida ao persoal municipal sobre materias de igualdade de xénero (o inclusión destas acción no Plan municipal de formación).

Pódense diferenciar tres niveis de coñecemento e especialización na materia:

- Nivel básico: Con vocación de integrarse dentro da oferta xeral e dirixidos á práctica totalidade do persoal ao servizo da administración.

Destacan neste nivel cursos sobre:

I.- Conceptos básicos sobre igualdade de oportunidades

II.- Coñecemento básico das políticas de igualdade de oportunidades

III.- Linguaxe non sexista

- Nivel avanzado: Dirixido a determinados niveis e profesionais que se enfrontan a procesos concretos de integración da igualdade de oportunidades nas políticas públicas.

As temáticas que destacan neste nivel:

I.- Igualdade de xénero e políticas públicas: estratexias e ferramentas de intervención

II.- Estatísticas e indicadores de xénero

III.- Orzamentos de xénero

- Cursos especializados: Dirixidos a persoal de servizos con necesidades específicas no tratamento e incorporación da igualdade de oportunidades. Dentro deste grupo, cursos específicos sobre violencia de xénero dirixidos a persoal de policía local, benestar social e servizos sociais.

ÁREA 4: IGUALDADE RETRIBUTIVA

Nesta área, búscase fomentar o principio de igualdade retributiva entre empregadas e empregados municipais, avanzando na prevención de potenciais discriminacións futuras en conceptos retributivos non tasados como as retribucións complementarias e/ou os servizos extraordinarios, a través das seguintes medidas:

Medida 1: Enquisa retributiva anual

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Facilitaranse anualmente á Comisión os datos de Rexistro retributivo, de conformidade ao modelo establecido polo Ministerio de Igualdade, aínda que non só do persoal laboral (como esixe o marco legal) senón de toda a plantilla en activo, con análise de todas as retribucións percibidas, incluídas as extraordinarias (2024: Apéndice II).

Medida 2: Información ao Estado de datos de persoal desagregados por sexos

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal / Intervención
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Toda a información requirida pola intervención municipal para remisión ao Ministerio de Facenda, a través das plataformas de control económico do Estado será remitida por grupos/subgrupos e sempre que as plataformas o posibiliten, desagregada por sexos.

Medida 3: Manter un sistema retributivo con plena observancia da obxectividade e non discriminación por razón de sexo

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de RR.HH.
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Mantemento da actual estrutura retributiva en identidade do persoal laboral e funcionario (ao vir esta determinado por grupos e Escalas polo marco legal estatal) que impide calquera discriminación salarial por razón de sexo.

ÁREA 5. CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL E PROFESIONAL E CORRESPONSABILIDADE

Coa finalidade de promover no ámbito do Concello de Arteixo a conciliación da vida persoal co desempeño do servizo público, propónse o establecemento das seguintes medidas e actuacións:

Medida 1: Establecemento de melloras, respectando a normativa vixente, en materia de conciliación da vida laboral e familiar

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Establecer como preferencia prevalente a situación de familia monoparental da persoa empregada municipal en calquera solicitude de licenzas, permisos, cursos e análogos.

Ter en conta, a efectos de valoración en grado de preferencia de permisos, licenzas, cursos, etc, priorizando ter a cargo menor/es de 6 anos, coidado directo persoa/s maior/es con dependencia ou en trámite da mesma ou de avanzada idade que, segundo informe médico oficial, requiran especial dedicación, ou persoa/s con unha discapacidade superior ao 33% que requiran especial dedicación (e que nos casos de maiores de 16 anos, non teñan actividade retribuída); menores de 12 anos e menores de idade, nesa orde de prioridades.

Favorecer a preferencia de prazas nas esoclas infantís municipais para as persoas empregadas do Concello de Arteixo.

Establecer unha porcentaxe de reserva de prazas aos fillas/os de empregadas/os municipais en actividades que favorezan a conciliación (Centros Concilia, actividades estivais, campamentos municipais e análogas realizadas polo Concello).

Medida 2: Medidas que faciliten a flexibilidade laboral cara á conciliación

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal / Todos os departamentos
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Sempre que a prestación do servizo o permita, promover a reorganización da xornada laboral desenvolvendo medidas para favorecer unha distribución flexible da mesma, determinando as mesmas preferencias da medida anterior.

Sempre que a prestación do servizo o permita, autorizarase que nais ou pais con fillas e fillos menores de (6 anos, 12 anos e menores de idade neste orde de preferencia) poidan solicitar as súas vacacións regulamentarias nos meses e etapas coincidentes coas vacacións escolares, así como as persoas empregadas a cargo de persoas (maiores dependentes ou misnúsvalidos que requiran atención) en período de respiro residencial.

Sen prexuízo dos dereitos e permisos establecidos polo RDL 5/2023 de 28 de xuño e Lei 2/2015 do Emprego público de Galicia e sempre que a prestación do servizo o permita, autorizarase que nais ou pais con fillas e fillos menores de (6 anos, 12 anos e menores de idade neste orde de preferencia) poidan solicitar un permiso non retribuído pero cotizable, dun máximo dun mes natural nos meses e etapas coincidentes coas vacacións escolares.

Sen prexuízo dos dereitos e permisos establecidos polo RDL 5/2023 de 28 de xuño e Lei 2/2015 do Emprego público de Galicia, cualificar como deber inexcusable un permiso por un máximo anual de 10 horas para asistir a titorías infantís e/ou reunións en centros educativos (menores de 16 anos), coidado de menores con enfermidades non graves e acompañamento médico a familiares maiores a coidado directo ou misnúsvalidos a cargo da empregado o empregado municipal, segundo o establecido na medida 1.

Posibilitar a modificación temporal da determinación concreta do día/s de xornadas presenciais semanal por xornadas en teletraballo, intercambiándoas cunha/cun compañeira/o de xeito que non afecte ao normal funcionamento do servizo.

Considerar, de cara á negociación colectiva, contemplar medidas de mellora, como poden ser:

- Ampliación do permiso de maternidade e/ou paternidade máis alá do estritamente contemplado pola lexislación
- Permitir e favorecer a posibilidade da redución de xornada de forma temporal con ou sen redución de retribucións, debendo neste último caso, recuperar o defecto de xornada no mesmo ano natural
- Bancos de tempo libre: posibilidade de intercambiar retribucións por tempo libre (ampliación de vacacións con redución proporcional do salario)

Medida 3: Programas de sensibilización, información e formación dirixidos a todo o persoal en materia de conciliación

- ÓRGANO EXECUTANTE: CIM / Departamento de Persoal
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

A Corporación debe contribuír á ruptura do “teito de cristal” que limita ás empregadas públicas e favorecer a conciliación da vida familiar e laboral.

Desenvolveranse programas de sensibilización e información dirixidos a todo o persoal municipal en materia de conciliación e canalizados a través de formación, seminarios, xornadas, etc. para favorecer un reparto igualitario de todo tipo de responsabilidades familiares e sociais, que aínda sendo de ámbito privado, comprobamos que hoxe en día están repercutindo no desenvolvemento profesional das empregadas e podendo supoñer un lastre a súa promoción

Dentro do plan anual de formación estableceranse actividades formativas orientadas á promoción interna das súas empregadas e empregados, especialmente, desde os grupos C1, C2 e AP aos grupos superiores.

Fomentarase a realización de cursos de formación para mulleres en habilidades e actividades nas que se atopen subrepresentadas.

Os cursos de reciclaxe e formación deberán dar prioridade ás nais e pais que se reincorporen dunha licenza ou excedencia por tal motivo. Tamén se dará prioridade ao persoal que se reincorpore dunha licenza ou excedencia por coidado de persoas dependentes.

Crear unha base de datos do persoal municipal coa formación en perspectiva de xénero.

ÁREA 6. SAÚDE LABORAL E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Obxectivo xeral: Contribuír á mellora da saúde e calidade de vida do persoal municipal mediante a información e prevención, promovendo conductas e hábitos saudables e integrando a perspectiva de xénero.

Medida 1: Dereito á efectiva desconexión dixital cara á conciliación

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal / Servizo de Prevención
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

O persoal que teña autorizado teletraballo e/ou ocupe postos de traballo cunha flexibilidade ou dispoñibilidade de xornada que implique a utilización de teléfonos móbiles corporativos ou persoais e análogos, ten dereito á desconexión dixital cara a efectiva conciliación da súa vida persoal, familiar e laboral.

A desconexión dixital tamén abrangue a utilización de emails e análogos e implica a non emisión de chamadas, envío de guasaps, emails... fora das franxas horarias establecidas de seguido:

- Entenderase improcedente, salvo causas de forza maior, calquera comunicación fora do horario de 8:00 a 15:00 para o persoal que ocupe postos de xornada ordinaria de luns a venres. Igualmente entenderase improcedente, salvo causas de forza maior, calquera comunicación fora do horario de 8:00 a 20:00 para o persoal que ocupe postos con dispoñibilidade ocasional ou parcial en días laborables e, en calquera horario nos días non laborables (coa excepción do persoal que ocupa postos con turnicidade, rotación de quendas, nocturnidade e/ou sábados e festivos)
- A franxa horaria establecida para o persoal con dispoñibilidade ocasional e parcial non implica que, realizada a comunicación, a persoa empregada deba responder á comunicación efectuada calquera día dentro desa franxa horaria senón está efectivamente traballando nesa concreta xornada laboral (xornada e horario que a tal fin, coñece a persoa superior xerárquica)
- A tal fin, promoverase tanto a información a todo o persoal municipal como formación específica ao persoal que ostenta postos con responsabilidade sobre terceiros (xefaturas de área, servizo, responsables técnicas/os, mandos intermedios, incluíndo persoal eventual e cargos políticos)
- Durante os períodos de excedencia, IT, vacacións, asuntos propios e análogos o dereito de todas as persoas empregadas municipais á desconexión dixital é total
- As actuacións reiteradas que supoñan impedir o dereito á desconexión dixital para a efectiva conciliación da vida persoal, familiar e laboral implicará a incoación de expediente disciplinario, tanto no caso de superiores vía persoal subordinado como viceversa

Medida 2: Elaboración e implantación de programas de saúde para mulleres

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal / Servizo de Prevención
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Para a consolidación das accións xa existentes e establecemento de procedementos áxiles e de tramitación preferente para as medidas referidas a vítimas da violencia de xénero suscítanse as seguintes medidas:

- Consolidación de todas as accións existentes: reducións de xornada, permisos, traslados, excedencias, mediante a súa inclusión nos futuros acordos laborais
- Colaborar co Servizo de Prevención e co Comité de seguridade e saúde laboral na ampliación da información ás traballadoras sobre os seus dereitos en saúde laboral e, especialmente nas etapas de embarazo e lactancia
- Elaboración de todas as estatísticas do Servizo de Saúde Laboral desagregadas por sexos

- Facilitar espazos físicos axeitados en referencia a salubridade e intimidade para favorecer a lactación natural
- Incluír nas revisións médicas do persoal municipal a necesidade de incorporar a atención específica á saúde das mulleres: recoñecementos xirnecolóxicos e campañas de vacinación
- Incorporar nas estatísticas municipais indicadores desagregados por sexos que reflectan as condicións de traballo, a sinistralidade laboral e as enfermidades profesionais de mulleres e homes
- Cando as condicións do posto de traballo dunha funcionaria puidesen influír negativamente na súa saúde, ou na da/o súa/seu filla/o, poderá concederse unha licenza por risco durante o embarazo, con plenitude dos dereitos económicos durante toda a duración da licenza, sendo tamén de aplicación durante o período de lactancia natural, de conformidade ao establecido polo marco legal de aplicación
- Para traballadoras en situación de embarazo ou parto recente cuxo traballo leve aparelado un risco para a súa seguridade e saúde ou unha repercusión sobre o embarazo, o feto ou a lactancia materna, porque a natureza do seu traballo, grado, duración ou a exposición a axentes, procedementos ou condicións de traballo inflúan negativamente na súa saúde, o Concello adoptará as medidas necesarias para evitar ditos riscos a través da adaptación das súas condicións laborais ou do tempo de traballo. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas
- As empregadas embarazadas (e conxugues ou parellas de feito e país biolóxicos) terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral, de conformidade ao marco legal actualmente vixente
- Cando a adaptación das condicións de traballo non resultase posible ou, malia tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da empregada embarazada ou do feto, e así quede debidamente acreditado, ésta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. A Corporación deberá determinar os postos de traballo exentos de riscos a estes efectos. O cambio de posto levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da empregada permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no párrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se o devandito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da empregada afectada á situación administrativa que proceda durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

O disposto nos apartados anteriores deste será tamén de aplicación durante o período de lactancia materna, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou da/o filla/o e así quede debidamente acreditado. Poderá, así mesmo, declararse o pase da empregada afectada á situación administrativa que proceda por risco durante a lactancia materna de menores de nove meses, si se dan as circunstancias previstas neste punto.

ÁREA 7. PREVENCIÓN DO ACOSO E ACTUACIÓN FRONTE Á VIOLENCIA DE XÉNERO E OUTRAS VIOLENCIAS

As violencias contra as mulleres no ámbito laboral exércense en forma de acoso por razón de sexo e acoso sexual, e tal e como reconece o marco legal vixente en Galicia, teñen a consideración de violencia de xénero.

O instrumento para corrixir os potenciais casos de acoso non é outro que o Protocolo que se presenta neste PíEE, como Anexo, pola súa especificidade.

Pero a prevención en violencia de xénero, cómpre ir mais alá e debe contemplar medidas correctoras antes de que dito potencial acoso moral, sexual ou por razón de sexo poda producirse.

Neste momento previo da prevención a nivel global e xeral, o instrumento proposto non é outro que a formación e á información/sensibilización.

Medida 1: Formación e sensibilización

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal / CIM / Servizo de Prevención
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Dentro da formación en igualdade das medidas descritas nas área 1, área 3 e área 5, incluírase un módulo específico sobre violencia de xénero, a fin de que todo o persoal municipal coñeza e recoñeza actitudes, comportamentos, verbalizacións ou calquera actuación de compañeiras e compañeiros, subordinadas e subordinados e de superiores que, pese a actual “normalización” social, resultan improcedentes no entorno laboral e poden constituír violencia de xénero.

Medida 2: Foros de debate / talleres

- ÓRGANO EXECUTANTE: CIM con apoio do departamento de RR.HH.
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

A través da realización de charlas/debates ou talleres de curta duración, abertos a todo o persoal municipal, para cuestionar a “cosificación” da muller na sociedade actual no ámbito profesional. Tal situación require da análise de todos nos para recoñecer actitudes, comportamentos, verbalizacións ou calquera outra actuación que, sen chegar a constituír violencia de xénero, inciden negativamente na autopercepción e na proxección da imaxe social/profesional das mulleres neste caso, no eido laboral.

Novamente, a formación e a información resultan claves dado que se pretende un cambio na cultura organizacional: os códigos non escritos de vestimenta e imaxe da muller, os modos de saúdo no entorno profesional cun claro compoñente discriminatorio cara á muller ante profesionais alleos á Administración, a linguaxe non verbal, a propia crítica e autocrítica da muller da propia e da allea avaliación profesional sen deixar á marxe a imaxe o rol familiar.

Medida 3: Medidas dirixidas á divulgación do Protocolo de prevención e actuación do acoso moral, sexual ou por razón de sexo

- ÓRGANO EXECUTANTE: Departamento de Persoal / Servizo de Prevención
- ÓRGANO DE CONTROL: Comisión para a Igualdade

Divulgarase polas redes internas de comunicación e mesmo nos taboleiros de anuncios dos diferentes centros de traballo, publicidade resumida do Protocolo, para xeral coñecemento de todo o persoal municipal.

Para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, o Concello de Arteixo adquire os seguintes compromisos a través do PíEE e do Protocolo:

- Compromiso de prever e non tolerar o acoso moral, sexual e o acoso por razón de sexo
- A instrución a todo o persoal do seu deber de respectar a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes
- Tratamento reservado das denuncias de feitos que puidesen ser constitutivos de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo, sen prexuízo do establecido na normativa de réxime disciplinario
- A identificación das unidades ou servizos responsables de atender a quen formulen unha queixa ou denuncia
- Elaboración e difusión de boas prácticas e realización de campañas informativas ou accións de formación en relación ao acoso moral, sexual e acoso por razón de sexo
- Os sindicatos deberán prever o acoso moral, sexual e por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización do persoal municipal fronte ao mesmo e informarán ao Comité de Seguridade e Saúde das condutas ou comportamentos dos que se tivesen coñecemento
- A Comisión para a Igualdade terá entre as súas competencias, dar canle ás denuncias por acoso moral, sexual ou acoso por razón de sexo que lle sexan presentadas

O Protocolo de prevención e actuación ante o acoso moral, sexual ou por razón de sexo (como canle de denuncia paralelo ou substitutivo do canle de denuncias municipal) forma parte do PíEE, como Anexo específico do mesmo.

VII. AMBITO DE ACTUACIÓN, VIXENCIA DO PLAN E AVALIACIÓN CONTINUA

O PíEE terá unha vixencia de 4 anos dende a súa aprobación polo Pleno da Corporación e publicación no BOP da Coruña (e sen prexuízo do seu rexistro no REGCOM) e seguirá en vigor ata que non sexa aprobado o seguinte PíEE, en aplicación do principio de ultraactividade dos acordos de persoal funcionario e convenios de persoal laboral, sen prexuízo de que a negociación do seguinte PíEE se iniciará á instancia de calquera das partes que conforman a Comisión do Plan, cunha antelación mínima de 6 meses previa á finalización dos 4 anos de vixencia ordinaria.

O ámbito de actuación, de conformidade ao establecido polo artigo 21 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e disposición adicional 17ª do Texto refundido do EBEP é o propio Concello de Arteixo, no relativo ao seu persoal municipal.

En consecuencia, o PIEE aplicarase a toda persoa que preste servizos na empresa CONCELLO DE ARTEIXO, incluído o persoal eventual, directivo e cargos políticos con dedicación, con independencia da natureza do vínculo laboral ou funcional, temporal/interino ou fixo/en propiedade.

A Comisión do Plan, como órgano de negociación, seguimento e avaliación do PIEE queda facultado para propoñer calquera acordo, interpretación e/ou modificación tanto das medidas de cada unha das áreas de intervención, como dos indicadores de consecución de obxectivos para mellor funcionamento do mesmo, nun proceso de avaliación continua anual, bianual e final, facendo do Plan e do Protocolo anexo do mesmo un documento que sirva á efectiva consecución da maior igualdade das empregadas e empregados deste Concello.

ANEXO: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO MORAL, SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO NO ÁMBITO LABORAL

ÍNDICE

1. OBXECTIVO E ÁMBITO
 - 1.1. OBXECTO
 - 1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
 - 1.3. NORMATIVA
 - 1.4. DEFINICIÓNS
2. DESENVOLVEMENTO E PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS
 - 2.1. PROCEDEMENTO INFORMAL
 - 2.2. PROCEDEMENTO FORMAL
3. CONCLUSIÓN DO PROCESO E APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS. TIPIFICACIÓN DA FALTAS E DE SANCIÓN
4. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN
5. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO
6. INFORMACIÓN ÁS VÍTIMAS
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA

1. OBXECTO E ÁMBITO

1.1. OBXECTO E DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

O obxectivo do presente documento, como protocolo de prevención do acoso da empresa CONCELLO DE ARTEIXO, é promover condicións de traballo que eviten o acoso e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar leito ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto do mesmo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Tendo en consideración que o dereito á igualdade, á non discriminación, á integridade moral, á intimidade e ao traballo, e que a salvagarda da dignidade, aparecen garantidos na Constitución Española, na normativa da Unión Europea, no Estatuto dos Traballadores e na normativa autonómica, as persoas asinantes en representación da empresa e da parte social afirmamos taxantemente que non toleraremos o acoso na empresa CONCELLO DE ARTEIXO incluída no noso ámbito de aplicación e comprometémonos a regular, por medio do presente protocolo, a problemática do acoso moral, sexual e sexista no traballo, establecendo un método que se aplique tanto para previr, a través da formación, a responsabilidade e a información, como para resolver as reclamacións e denuncias presentadas polas vítimas, coas debidas garantías e tomando en consideración as normas comunitarias, constitucionais, autonómicas, laborais e as declaracións relativas ao dereito de traballadoras e traballadores a gozar duns ambientes de traballo exentos de violencia.

1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente protocolo aplicárase no conxunto da empresa Cencello de Arteixo e afecta ao conxunto dos centros de traballo e ao conxunto do persoal municipal.

1.3. NORMATIVA

A Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre mulleres e homes en asuntos de emprego e ocupación, define o acoso sexista e o acoso sexual e establece que estas situacións consideraranse discriminatorias e, por tanto, prohibíranse e sancionarán de forma adecuada, proporcional e disuasoria. O Código Comunitario de Conduta para combater o acoso sexual do 27 de novembro de 1991 constitúe a norma europea de desenvolvemento en materia preventiva desta norma comunitaria.

No marco estatal, o Estatuto dos Traballadores, reconece o dereito á non discriminación no eido laboral no seu artigo 4.2, artigo 17.1 e artigo 55.5.

A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, define o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no seu artigo 7 e contempla a obriga de protección empresarial no eido da prevención por violencia de xénero no seu artigo 48.

A Lei de infraccións e sancións na orde social no seu artigo 8.13 considera infracción moi grave o acoso sexual, cando se produza dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o suxeito activo da mesma.

A mesma norma considera así mesmo infracción moi grave do ordenamento no seu artigo 8.13.bis. o acoso por razón de sexo cando se produza dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o suxeito activo do mesmo, sempre que, coñecido pola persoa que acada a posición de dirección empresarial, este non adoptase as medidas necesarias para impedi-lo.

A Lei 31/95, de Prevención de riscos laborais, no seu artigo 14 do dereito á protección das persoas traballadoras fronte a calquera dos posibles riscos laborais.

A Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual no seu artigo 12, articula as medidas de prevención e sensibilización no ámbito laboral, determinando que as empresas deberán incluír na valoración de riscos dos diferentes postos de traballo ocupados por traballadoras, a violencia sexual entre os riscos laborais concurrentes, debendo formar e informar diso ás súas traballadoras.

1.4. DEFINICIÓNS

ACOSO MORAL

O acoso moral defínese como a situación na que unha persoa empregada ou grupo de persoas empregadas, exercen unha violencia psicolóxica extrema, abusiva e inxusta de forma sistemática e recorrente, durante un tempo prolongado, sobre outra/s persoa/s empregada/s, no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, destruír a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores, degradar deliberadamente as condicións de traballo da/s persoa/s agredida/s, e lograr que finalmente esa persoa ou persoas, abandonen o seu posto de traballo, producindo un dano progresivo e continuo á súa dignidade.

Os principais elementos do acoso moral son a existencia real dunha finalidade lesiva da dignidade profesional e persoal da persoa traballadora, dentro dun plan preconcebido para xerar ese resultado lesivo. A ausencia de causa lícita das actuacións, realizadas estas de forma sistemática e durante un tempo prolongado e que produzan unha actitude de rexeitamento a calquera persoa minimamente sensata e razoable. Diríxese fronte a unha persoa traballadora, normalmente subordinada, aínda que tamén pode ser contra outras compañeiras ou compañeiros de traballo ou mesmo contra unha/un superior xerárquico, aínda que o máis habitual é fronte a unha persoa subordinada.

Producida a conduta antes tipificada, corresponde a cada persoa determinar o comportamento que lle resulte inaceptable e ofensivo, categorizado como acoso, podendo utilizar o procedemento que para estes fins establécense neste protocolo.

A título de exemplo, considéranse comportamentos que, por se sós ou xunto con outros, poden evidenciar a existencia dunha conduta, carente de toda xustificación, de acoso moral, as seguintes:

- Comentarios e/ou alusións a vestiarios, imaxe persoal física ou condutual que menosprezan ou xeren menosprezo á persoa traballadora, utilización de apelativos para dirixirse á persoa traballadora
- As actuacións inxustas que perseguen reducir as posibilidades da vítima de comunicarse adecuadamente con outros, incluído a/o propia/o acosadora/r, entre as que poden incluírse actitudes como ignorar a presenza da vítima, criticar de forma sistemática e inxustificada os traballos que realiza, criticar a súa vida privada ou ameazarlle, tanto verbalmente como por escrito
- As actuacións que tenden a evitar que a vítima teña posibilidade de manter contactos sociais, como asignarlle postos de traballo que lle illen das/os súas/seus compañeiras/os ou prohibir ás/aos compañeiras/os calquera tipo de comunicación coa vítima
- As actuacións ou rumores dirixidos a desacreditar ou impedir á vítima manter a súa reputación persoal ou laboral, como son ridiculizar ou calumniar á vítima, falar mal da mesma, cuestionar constantemente as súas decisións ou obrigarlle a realizar un traballo degradante, ou atacar as súas crenzas políticas ou relixiosas
- As actuacións dirixidas a reducir a ocupación da vítima, e a súa empregabilidade como son non asignarlle traballo algún, asignarlle tarefas totalmente inútiles, sen sentido ou degradantes
- As actuacións que afectan á saúde física ou psíquica para a vítima, como son obrigarlle mal intencionadamente a realizar traballos perigosos ou especialmente nocivos para a saúde ou ameazarlle ou agredirlle fisicamente

TIPOS DE ACOSO MORAL

En función da persoa que leve a cabo a conduta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- ACOSO MORAL DESCENDENTE

É aquel no que o axente do acoso é unha persoa que ocupa un cargo superior á vítima, como, por exemplo, a súa xefa ou o seu xefe.

- ACOSO MORAL HORIZONTAL

Prodúcese entre persoas compañeiras do mesmo nivel xerárquico. O ataque pode deberse, entre outras causas, a enxexas, celos, alta competitividade ou por problemas puramente persoais. A persoa acosadora buscará entorpecer o traballo da persoa compañeira co fin de deteriorar a imaxe profesional desta/e e mesmo atribuírse a si mesma/o méritos alleos.

- ACOSO MORAL ASCENDENTE

O axente do acoso moral é unha persoa que ocupa un posto de inferior nivel xerárquico ao da vítima.

Este tipo de acoso pode ocorrer en situacións nas que unha persoa traballadora ascende e pasa a ter como persoas subordinadas ás/aos que anteriormente eran as/os súas/seus compañeiras/os. Tamén pode ocorrer cando se incorpora á organización unha persoa cun rango superior, descoñecedora da organización ou cuxas políticas de xestión non son ben aceptadas entre as persoas subordinadas.

ACOSO SEXUAL

A violencia contra as mulleres, onde queira que esta prodúzase, constitúe a manifestación máis devastadora da discriminación por razón de xénero á vez que unha violación flagrante doutros dereitos fundamentais como a dignidade, a integridade física e moral, a liberdade sexual e o dereito ao traballo.

O acoso sexual defínese como “toda conduta de natureza sexual, desenvolvida no ámbito de organización e dirección dun empresario ou empresaria ou en relación ou como consecuencia dunha relación de traballo ou doutro tipo, respecto da que a posición da vítima determina unha decisión que afecta o emprego ou ás condicións de traballo desta ou que, en todo caso, ten como obxectivo ou como consecuencia, crearlle unha contorna laboral ofensiva, hostil, intimidatorio ou humillante, poñendo en perigo o seu emprego”.

Poderán ser suxeitos da conduta descrita calquera persoa relacionada coa vítima por causa do traballo e/ou a realizada prevaléndose normalmente dunha situación de superioridade.

En canto ao suxeito activo considerárase acoso cando proveña de persoas que ocupan postos de superior nivel xerárquico (xefas/es), igual nivel xerárquico (compañeiras/os) e mesmo persoas usuarias/administradas/os, provedores ou terceiros relacionados coa vítima por causa do traballo.

En canto ao suxeito pasivo, este sempre quedará referido a calquera persoa traballadora, independentemente do nivel do mesmo e da natureza do vínculo laboral.

A conduta de acoso poderá ser de carácter ambiental ou de intercambio. A título de exemplo, e sen ánimo excluínte nin limitativo, considéranse comportamentos que, por si sós ou xunto con outros, poden evidenciar a existencia dunha conduta de acoso sexual, as seguintes:

- DE CARÁCTER AMBIENTAL

Observacións suxestivas, bromas, ou comentarios sobre a aparencia ou condición sexual da/o traballadora/r.

O uso de gráficos, viñetas, debuxos, fotografías ou imaxes da internet de contido sexualmente explícito.

Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contido sexual.

- DE INTERCAMBIO

O contacto físico deliberado e non solicitado, ou un achegamento físico excesivo ou innecesario.

Invitacións persistentes para participar en actividades sociais lúdicas, a pesar de que a persoa obxecto das mesmas deixase claro que resultan non desexadas e inoportunas.

Invitacións impúdicas ou comprometedoras e peticións de favores sexuais, cando as mesmas asóciense, por medio de actitudes, insinuacións ou directamente a unha mellora das condicións de traballo, á estabilidade no emprego ou afectar á carreira profesional e/ou existan ameazas no caso de non acceder a vítima.

Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación da persoa traballadora por razón da súa condición sexual.

O acoso sexual distínguese das aproximacións libremente aceptadas ou toleradas e recíprocas, na medida en que as condutas de acoso sexual non son desexadas pola persoa que é obxecto delas. Un único episodio non desexado pode ser constitutivo de acoso sexual.

O ámbito do acoso sexual será o centro de traballo e se se produce fóra do mesmo deberá probarse que a relación é por causa directa ou como consecuencia ligada ao traballo.

ACOSO SEXISTA OU ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constitúe acoso sexista ou acoso por razón de sexo “toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude, realizada tanto por persoas con rango de superior xerárquico, como por compañeiras ou compañeiros ou inferiores xerárquicos, que ten como causa os estereotipos de xénero, que atenta pola súa repetición ou sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psíquica dunha persoa, que se produce no marco de organización e dirección empresarial, degradando as condicións de traballo da vítima e podendo poñer en perigo o seu emprego, en especial, cando estas actuacións atópanse relacionadas coas situacións de maternidade, paternidade ou de asunción doutros coidados familiares”.

Entre outros comportamentos, poden constituír condutas acosadoras:

- a) As descualificacións públicas e reiteradas sobre a persoa e o seu traballo
- b) Os comentarios continuos e vexatorios sobre o aspecto físico, a ideoloxía ou a opción sexual
- c) Impartir ordes contraditorias e por tanto imposibles de cumprir simultaneamente
- d) Impartir ordes vexatorias
- e) As actitudes que comporten vixilancia extrema e continua
- f) A orde de illar e incomunicar a unha persoa
- g) A agresión física

2. DESENVOLVEMENTO E PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Dentro dos principios que sustentan o presente protocolo, a Comisión de Igualdade integrada por representantes do Concello de Arteixo e representantes das persoas traballadoras, manifestan o seguinte compromiso:

- Fomentar a diversidade e respectar a dignidade persoal de todas as persoas empregadas municipais
- O Concello de Arteixo respectará a dignidade persoal, a privacidade e os dereitos persoais de cada persoa empregada e está comprometido a manter un lugar de traballo no cal non existan situacións de discriminación ou acoso. Por tanto, as persoas empregadas non deben discriminar respecto da orixe, nacionalidade, relixión, raza, xénero, idade ou orientación sexual, nin deben ter ningún tipo de conduta de acoso verbal ou físico baseada no mencionado anteriormente ou en calquera outro motivo

O Concello de Arteixo manifesta o seu máis profundo rexeitamento ante calquera comportamento indesexable de carácter ou connotación sexual, así como ante calquera conduta constitutiva de acoso moral no traballo, comprometéndose a colaborar estreita, eficazmente e de boa fe, para previr, detectar, corrixir e sancionar calquera tipo de conduta constitutiva de acoso sexual, de acoso moral ou acoso por razón de sexo.

Desenvolvemento do protocolo de prevención do acoso moral, sexual e por razón de sexo

- **Descrición:** Inclusión dentro da política de xestión de persoal do compromiso de loitar contra o acoso sexual, por razón de sexo e acoso moral
- **Motivos da implantación:** Concienciar a todas as persoas traballadoras municipais de que as situacións de acoso non son toleradas no Concello de Arteixo
- **Obxectivos:** O principal obxectivo é eliminar situacións de acoso en calquera das súas variantes, xerando un clima laboral adecuado
- **Persoal Responsable:** Dirección de Empresa. Alcaldía-Presidencia e Concellería de Persoal

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Toda persoa traballadora incluída no ámbito de aplicación do presente protocolo, que se considere vítima de acoso moral, sexual ou sexista, ou calquera outra persoa que teña coñecemento de situacións acosadoras poderá presentar denuncia verbal ou escrita ante o órgano ou persoa competente.

Será competente para a recepción de denuncias aquela persoa/s que sexan elixidas, ata un máximo de 3, de común acordo entre a empresa e a Comisión de Igualdade e denominaranse Asesoras ou Asesores Confidenciales (en adiante

Asesoría Confidencial), a súa identidade darase a coñecer a todo o persoal da empresa, e a poder ser, unha delas de forma coincidente coa persoa responsable da canle de denuncias municipal.

Procurarase na medida do posible, que a persoa acordada da Asesoría Confidencial sexa muller e conte con formación previa en materia de xénero. En caso contrario, procuraránselle medios ou instrumentos, así como tempo dentro da xornada de traballo para adquirila.

2.1. PROCEDEMENTO INFORMAL

Nos supostos en que as actuacións de acoso sexan cualificables de leves, a Asesoría Confidencial iniciará un procedemento confidencial e rápido de confirmación da veracidade da denuncia, podendo para iso acceder a calquera lugar da empresa e en calquera momento e solicitar as declaracións de quen considere necesario.

Unha vez convencida da existencia de indicios que doten de veracidade a denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, coa persoa denunciada, soa ou en compañía da persoa denunciante, a elección desta, para manifestarlle a existencia dunha queixa sobre a súa conduta e as responsabilidades disciplinarias en que, de ser certas e de reiterarse as condutas denunciadas, a persoa denunciada podería incurrir.

A persoa denunciada poderá ofrecer as explicacións que considere convenientes.

Neste procedemento informal de solución, a Asesoría Confidencial limitarase exclusivamente a transmitir a queixa e a informar á persoa denunciada das eventuais responsabilidades disciplinarias.

O obxectivo do procedemento informal será resolver o problema extraoficialmente; en ocasións, o feito de manifestar ao suxeito activo as consecuencias ofensivas e intimidatorias que se xeran do seu comportamento é suficiente para que se solucione o problema.

O procedemento desenvolverase nun prazo máximo de sete días hábiles; e, en principio, a asesoría debe partir da credibilidade da persoa denunciante e ten que protexer a confidencialidade do procedemento e a dignidade das persoas; para ese efecto e ao comezo do mesmo les serán asignados códigos numéricos ás partes afectadas.

Así mesmo, procurará a protección suficiente da vítima e da persoa denunciante, en canto a súa seguridade e saúde, intervindo para impedir a continuidade das presuntas situacións de acoso e proponendo a este efecto as medidas cautelares necesarias, tendo en conta as posibles consecuencias tanto físicas como psicolóxicas que se deriven desta situación, atendendo especialmente ás circunstancias laborais que rodean á vítima.

No prazo de sete días laborais, contados a partir da presentación da denuncia, darase por finalizado o proceso. Soamente en casos excepcionais e de imperiosa necesidade poderá ampliarse o prazo en tres días.

Valorarase a consistencia da denuncia, indicando a consecución ou non da finalidade do proceso informal, e no seu caso, propoñeranse as actuacións que se estimen convenientes, incluso a apertura dun proceso formal, no caso de que a solución proposta non fose admitida por ambas partes, e en todo caso, cando non fose admitida como satisfactoria pola vítima.

Do resultado do procedemento informal a Asesoría Confidencial dará coñecemento inmediato á Comisión de Igualdade.

2.2. PROCEDEMENTO FORMAL INICIO DO PROCESO

1. TRÁMITE DE DENUNCIA FORMAL

Cando as actuacións denunciadas puidesen ser constitutivas de acoso grave ou moi grave a xuízo da Asesoría Confidencial ou no caso de que a persoa denunciante non se considere satisfeita na solución alcanzada no procedemento informal de solución (ben por entender inadecuada a solución ofrecida ou ben por producirse reiteración nas condutas denunciadas) e sen prexuízo do seu dereito para denunciar ante a Inspección de Traballo, así como na vía civil, laboral ou a querellarse na vía penal, poderá expor unha denuncia formal coa finalidade de dilucidar as eventuais responsabilidades disciplinarias da persoa denunciada.

A denuncia, que en principio poderá ser oral ou escrita, realizarase ante a Asesoría Confidencial. Cando se seguiu procedemento informal previo, a denuncia que dará comezo ao procedemento formal deberá constar por escrito.

Suxírese que a denuncia conteña os seguintes detalles para dispoñer de maior cantidade posible de información:

- Persoas implicadas
- Descrición detallada do tipo de conduta
- Datas e lugares en que se produciron as condutas
- Posibles testemuñas
- Identificación da posible vítima do acoso e da/o posible acosadora/or

A denuncia poderá ser realizada pola propia persoa agredida ou por outra/s persoas que fosen testemuña da situación denunciada.

Poderase denunciar por escrito a través da Canle de denuncias habilitada na web municipal (<https://canal.compliancedesk.app/concello-de-arteiro>) ao abeiro do acordo plenario do Regulamento do Sistema Interno de Información e creación da Oficina do Fraude e de Protección do Denunciante, ou ben directamente ante a Asesoría Confidencial.

Cando se trate de denuncias verbais, a Asesoría Confidencial valorará a fonte, a natureza e a seriedade da devandita denuncia, e se atopa indicios suficientes, actuará de oficio investigando a situación denunciada.

A Asesoría Confidencial deberá garantir a máxima seriedade e confidencialidade de todas as denuncias formais e así mesmo, toda a información facilitada á Comisión terá carácter de protección máxima, asumindo responsabilidade disciplinaria a vulneración da obrigatoriedade de sxiilo profesional, con gradación de falta grave ou moi grave.

2. MEDIDAS CAUTELARES

Asesoría Confidencial poderá propoñer medidas cautelares á Alcaldía-Presidencia (ou Concelleira/o delegada/o en materia de persoal), sempre que tales medidas non supoñan un grave prexuízo do funcionamento do servizo, como o afastamento inmediato dos suxeitos activo e pasivo do acoso, co obxectivo de impedir que a situación lesiva para a saúde e integridade da vítima continúe producíndose. Estas medidas, en ningún caso poderán supoñer para a vítima un prexuízo ou menoscabo nas condicións de traballo, nin modificación substancial das mesmas.

Estas medidas cautelares poderán establecerse dende o momento inicial da comunicación da denuncia á Alcaldía-Presidencia ou inclusive, en supostos excepcionais dunha potencial imposibilidade de tal traslado inmediato, poderán adoptarse con carácter previo baixo responsabilidade da Asesoría confidencial, ante casos que impliquen grave risco físico da persoa denunciante.

PROCEDIMENTO

A Asesoría Confidencial utilizará o mesmo procedemento que o establecido nos procedementos disciplinarios, con trámites preceptivos de denuncia, incoación de expediente e notificación á persoa potencialmente agresora, trámite de audiencia e período de proba en contrario, proposta final e acordo resolutivo adoptado polo órgano competente. Toda vez incoado o procedemento darase parte á Comisión de igualdade quen poderá intervir con expediente contradictorio se así o considera procedente.

3. CONCLUSIÓN DO PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Finalizado o proceso coa adopción que corresponda polo órgano competente, garantirase que non se produzan represalias contra as persoas que denuncien, atestigüen, axuden ou participen en investigacións de acoso, do mesmo xeito que sobre as persoas que se opoñan ou critiquen calquera conduta deste tipo, xa sexa sobre si mesmas ou fronte a terceiras. A adopción de medidas que supoñan un tratamento desfavorable dalgún dos suxeitos sinalados (persoas denunciante, testemuñas, ou coadxuvantes) serán sancionadas de acordo co réxime disciplinario regulado no apartado de Sancións.

Con todo o anterior, as denuncias que se demostren como intencionadamente fraudulentas, realizadas co obxectivo de causar un mal inxustificado á persoa denunciada, poderán ser sancionadas sen prexuízo das restantes accións que en dereito puidesen corresponder.

Se se produciron represalias ou existido prexuízo para a vítima durante o acoso, esta será restituída nas condicións en que se atopaba antes do mesmo.

TIPIFICACIÓN DE FALTAS.

As faltas moi graves prescribirán aos 6 meses de terse formulado denuncia na Asesoría Confidencial, considerando que a incoación de vía disciplinaria interrompe o cómputo de prescrición e mesmo o de caducidade. As faltas graves aos 20 días hábiles coa mesma consideración sobre interrupción de prazos de prescrición e caducidade e as faltas leves aos 10 días hábiles de ter coñecemento a Asesoría confidencial.

Serán consideradas como **MOI GRAVES** as seguintes FALTAS:

- A chantaxe sexual, é dicir, o condicionamento do acceso ao emprego, dunha condición de emprego ou do mantemento do emprego, á aceptación, pola vítima dun favor de contido sexual, aínda que a ameaza explícita ou implícita nese condicionamento non se chegue a cumprir de forma efectiva
- O acoso moral e o acoso por razón de sexo, é dicir, a creación dunha contorna laboral mantida intimidatoria, hostil ou humillante de contido sexual ou de contido sexista, cando, pola gravidade do feito e demais circunstancias concorrentes mereza, en atención ao principio de proporcionalidade, a consideración de incumprimento moi grave. Considerarase en todo caso **moi grave** a agresión física, con independencia da gravidade médica da lesión

- c) A adopción de represalias contra as persoas que denunciaren, atestigüen, axuden ou participen en investigacións de acoso, do mesmo xeito que sobre as persoas que se opoñan a calquera conduta deste tipo, xa sexa sobre si mesmas ou fronte a terceiras persoas
- d) Os feitos constitutivos de delito despois de ditarse sentenza xudicial condenatoria da persoa denunciada
- e) O incumprimento do deber de sxiilo profesional de calquera persoa interviniente no procedemento e especialmente da/s persoa/s da Asesoría Confidencial, dos membros da Comisión de Igualdade e da persoa denunciante e denunciada, sempre que non existan atenuantes que minimicen a gradación e proporcionalidade da falta á tipificación de grave

Consideraranse como **GRAVES** as seguintes FALTAS:

- a) Invitacións impúdicas ou comprometedoras
- b) Xestos obscenos dirixidos a compañeiros ou compañeiras
- c) Contacto físico innecesario, rozamentos
- d) Observación clandestina de persoas en lugares reservados, como servizos ou vestiarios
- e) Realización de descualificacións públicas e reiteradas sobre a persoa e o seu traballo
- f) Comentarios continuos e vexatorios sobre o aspecto físico, a ideoloxía ou a opción sexual
- g) A impartición de ordes contraditorias e por tanto imposibles de cumprir simultaneamente
- h) Entorpecemento do dereito de desconexión dixital, sempre que non constituía falta moi grave polos horarios ou persistencia das comunicacións
- i) A impartición de ordes vexatorias
- j) As actitudes que comporten vixilancia extrema e continua
- k) A orde de illar e incomunicar a unha persoa
- l) Calquera outra do mesmo grao de gravidade

A acumulación de dous faltas graves antes da finalización da sanción correspondente á primeira delas, implicará a determinación de moi grave por reincidencia na segunda. A acumulación de 3 faltas graves nun período de 3 anos, con independencia da finalización do período sancionador, implicará directamente a cualificación de moi grave, na súa máxima tipificación en relación á sanción aplicable.

Consideraranse **LEVES** as seguintes FALTAS:

- a) Observacións suxestivas e desagradables, chistes ou comentarios sobre a aparencia ou aspecto, e abusos verbais deliberados de contido libidinoso
- b) Uso de imaxes ou pósters pornográficos nos lugares e ferramentas de traballo sempre que non se consideren faltas graves
- c) A acumulación de dous ou mais faltas leves nun período de 3 anos, implicará a determinación de falta grave por reincidencia na segunda e de moi grave nas seguintes

Considerarase en todo caso condición agravante cualificada, o abuso de situación de superioridade xerárquica, así como a reiteración das condutas ofensivas despois de que a vítima utilizase os procedementos de solución. Tamén se considera agravante a aleivosía (isto é, emprego de medios, modos ou formas na execución que tendan directamente a asegurar a indemnidade do suxeito activo).

TIPIFICACIÓN DE SANCIÓNS

As SANCIÓNS correspondentes en función do principio de proporcionalidade serán as seguintes:

- Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de emprego e soldo ata dous días; carta de censura.
- Faltas graves: Suspensión de emprego e soldo de tres días a dezaseis días.
- Faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ou de seis meses e un día a definitiva cando pola gravidade dos feitos, así resulte procedente.

As faltas disciplinarias tanto leves, graves como moi graves anotarase no expediente persoal do Rexistro de persoal e suporán no caso de leves reiteradas, graves ou moi graves, a imposibilidade de optar a procesos de promoción ou provisión de postos e a percepción de retribucións complementarias baseadas en conceptos de avaliación do desempeño, por lo menos durante todo un ano natural dende a súa notificación, sen prexuízo da sanción correspondente.

As sancións consistentes en suspensións de emprego e soldo inferiores a 16 días derivadas do descoñecemento do protocolo, equivocacións, percepción equivocada da situación provocada, etc., poderán ser substituídas por xornadas de formación fóra de horas de traballo. cando esta medida sexa considerada adecuada polo órgano convocante e pola Comisión de Igualdade para evitar a repetición das infraccións de que se trate.

A utilización deste procedemento non impedirá en absoluto á vítima a utilización, no momento que considere conveniente, o procedemento xudicial de tutela correspondente en base ao dereito fundamental de “tutela xudicial efectiva”.

4. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

É absolutamente necesario garantir o coñecemento deste protocolo por parte de todo o persoal municipal. Os instrumentos de divulgación serán, entre outros que se consideren oportunos, o envío de circular a todos os traballadoras e traballadores e mediante a súa publicación nos taboleiros de anuncios dos distintos centros de traballo. No documento de divulgación, farase constar o nome e a dirección de contacto da Asesoría Confidencial.

Procurarase por todos os medios posibles que tanto as persoas usuarias/administradas como as entidades provedoras coñezan a política do Concello nesta materia.

5. POLÍTICA DE FORMACIÓN

Garantirase que a política informativa e formativa municipal en materia de riscos laborais inclúa a formación adecuada en materia de violencia de xénero e en particular sobre acoso e os seus efectos na saúde das súas vítimas, a todos os niveis: persoal traballador, directivo, mandos intermedios, representación do persoal, e específica en materia de prevención de riscos laborais.

Actualizarase a formación do persoal nesta materia e especialmente do persoal con superior nivel xerárquico, corpo técnico e mandos intermedios.

6. AVALIACIÓN E SEGUIMIENTO

A Asesoría Confidencial levará o control das denuncias presentadas e da resolución dos expedientes co obxectivo de realizar cada dous anos un informe de seguimento sobre a aplicación do presente protocolo. Este informe presentarse á Comisión de Igualdade, á Concellería de Persoal e aos órganos de representación en materia de prevención de riscos laborais.

7. INFORMACIÓN ÁS VÍTIMAS

Informarase ás posibles vítimas sobre os servizos públicos dispoñibles na Comunidade Autónoma para garantir a súa adecuada protección e recuperación.

No caso de acoso á muller pódese solicitar información en:

- Teléfono da Muller 900 400 273 (24 horas)

Arquivarase a copia da denuncia por acoso e do correspondente expediente, para tela ao dispor da Autoridade laboral ou representantes das/os traballadoras/es.

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA

O mesmo que o establecido no PIEE, ámbito municipal abranguendo a todo o persoal do Concello de Arteixo. Vixencia 4 anos dende a súa aprobación plenaria e publicación no BOP da Coruña (sen prexuízo do rexistro do PIEE e protocolo no REGCOM).

No suposto de que a/o potencial acosadora/r quede fóra do ámbito da aplicación do PIEE e do presente protocolo, quen ostente a capacidade directiva municipal (Alcaldía-Presidencia ou Concelleira/o delegada/o de Persoal) dirixirase á empresa competente ao obxecto de que solucione o problema e, no seu caso, sancione á persoa responsable, con advertencia de que, de non facelo, a relación mercantil que une a ambas as empresas poderá ser extinguida.

Arteixo, 31 de xullo de 2025

Asinado: Carlos Calvelo Martínez (Alcalde-Presidente)

2025/5138