II PLAN DE IGUALDAD

VILLANUEVA DEL DUQUE

2025-2029

Diputación de Córdoba

AYUNTAMIENTO VILLANUEVA DEL DUQUE

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN……..1

2. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD MUNICIPAL……2

3. MARCO TEÓRICO……...3-5

- 3.1 Antecedentes
- 3.2 Legislación

3.2.1 Normativa Internacionales
3.2.2 Normativa Europea
3.2.3. Normativa Estatal
3.2.4 Autonómica

4. OBJETIVOS……..6-7

- Objetivo Generales
- Objetivos Específicos

5. METODOLOGÍA……..7-8

6. DIAGNÓSTICO INTERNO……9-21

- Objetivo del Diagnóstico
- Datos identificativos del Ayuntamiento
- Diagnóstico interno de Recursos Humanos
- Análisis de la situación poblacional
- Medidas de conciliación y formación
- Tablas y gráficas

7. EJES DE INTERVENCIÓN, ESTRATEGIAS Y MEDIDAS……22-25

8. MUNICIPIO E INTERÉS POR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES...25-27

9. TEMPORALIZACIÓN Y VIGENCIA……27-28

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN……28-30

11. ANEXOS……30-61

12. GLOSARIO……...62-66

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Villanueva del Duque, en cumplimiento de su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impulsa la elaboración del presente Plan de Igualdad, como instrumento de planificación estratégica que orienta las políticas municipales hacia la consecución real y efectiva de la igualdad de oportunidades, la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de actuación municipal.

Este Plan se enmarca en el cumplimiento de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la obligación de los poderes públicos de integrar el principio de igualdad en la adopción y ejecución de sus políticas, así como en la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que dispone en su artículo 5 la transversalidad de género como principio rector de la actuación de las Administraciones Públicas andaluzas.

De igual modo, el presente Plan se alinea con el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028**, aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, especialmente con el ODS 5: Igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

La elaboración de este Plan responde a la necesidad de dotar al Ayuntamiento de Villanueva del Duque de un marco de actuación propio, sistemático y evaluable, que permita avanzar en la igualdad en el ámbito interno , en su organización y gestión de recursos humanos, y en el ámbito externo a través de los servicios municipales, la participación ciudadana y las políticas locales.

Su diseño se ha basado en un diagnóstico de situación con enfoque de género, realizado con la colaboración de las diferentes áreas municipales, y tiene como finalidad establecer objetivos, ejes de actuación y medidas concretas que contribuyan a:

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público municipal.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.
- Incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas locales.
- Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir y actuar frente a cualquier manifestación de discriminación o violencia de género.

El Ayuntamiento asume, con este Plan, el compromiso de trabajar de forma transversal, participativa y evaluable, integrando la igualdad de género como un principio esencial de buena gobernanza, modernización administrativa y desarrollo sostenible local.

La aprobación y puesta en marcha del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Duque constituye, por tanto, un paso decisivo hacia la construcción de un municipio más justo, inclusivo y comprometido con los valores democráticos de igualdad, respeto y equidad.

2. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD MUNICIPAL

OBJETIVOS

El Ayuntamiento de Villanueva del Duque, junto con la representación de los Agentes Sociales firmantes, acuerda la creación de una Comisión de Igualdad.

Esta comisión tiene como finalidad coordinar, supervisar y realizar el seguimiento de las actuaciones desarrolladas durante la elaboración del II Diagnóstico de Igualdad, así como de las medidas que se incorporen en el futuro Plan de Igualdad.

El propósito principal es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el municipio y promover la aplicación de políticas que aseguren este derecho fundamental.

FUNCIONES

- Coordinar, supervisar y hacer el seguimiento de las acciones emprendidas durante la elaboración del II Diagnóstico de Igualdad.
- Impulsar la implantación del Plan de Igualdad, favoreciendo el cumplimiento de sus objetivos.
- Colaborar en la difusión y promoción del Plan de Igualdad, fomentando la participación activa de la ciudadanía y del conjunto de la sociedad.
- Realizar el seguimiento y evaluación de la aplicación de las medidas contempladas en el Plan.
- Elaborar informes periódicos sobre la situación de igualdad y formular las recomendaciones oportunas.
- Redactar una Memoria Anual que recoja los avances y objetivos alcanzados en materia de igualdad.
- Proponer nuevas acciones y medidas para futuros planes de igualdad.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 ANTECEDENTES

El Ayuntamiento de Villanueva del Duque, comprometido con la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, aprobó su **I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, con el propósito de incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal y en las políticas públicas locales.

Este primer plan supuso un punto de inflexión en el compromiso del municipio con la igualdad, marcando el inicio de un proceso de cambio en la forma de planificar, gestionar y ejecutar las actuaciones municipales. A través de dicho plan se impulsaron diversas medidas dirigidas tanto al ámbito interno del Ayuntamiento como a la ciudadanía, orientadas a reducir las desigualdades existentes y fomentar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida social, económica, cultural y política del municipio.

Gracias a la aplicación del I Plan, se obtuvo una visión más clara de la situación real de la igualdad en Villanueva del Duque, identificándose los avances logrados, así como los aspectos que aún requieren mejora. Dicho diagnóstico ha permitido reconocer los logros alcanzados, como el aumento de la implicación de las mujeres en la vida comunitaria, la promoción de actividades de sensibilización y la consolidación de la asociación de mujeres villaduqueñas, que continúa siendo un referente en la participación social femenina del municipio.

Sin embargo, también se evidenciaron ámbitos de desigualdad persistentes, especialmente en lo relativo al acceso al empleo, la estabilidad laboral, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y la pervivencia de ciertos estereotipos y roles de género, más acentuados en los grupos de mayor edad.

La experiencia acumulada con el I Plan de Igualdad ha servido de base y aprendizaje para la elaboración del **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres,** que busca dar continuidad al trabajo realizado, actualizar los objetivos y adoptar nuevas medidas adaptadas a la realidad actual del municipio.

Este nuevo plan se enmarca en el cumplimiento de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, así como en la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, y responde al compromiso institucional de seguir avanzando hacia una sociedad más justa, equitativa e inclusiva, en la que mujeres y hombres puedan desarrollar sus proyectos de vida en igualdad de condiciones.

En líneas generales, la ciudadanía de Villanueva del Duque era consciente de la existencia de desigualdades derivadas de los roles de género tradicionalmente asignados, especialmente perceptibles entre las personas de mayor edad. Las principales demandas de la población se centraban en aumentar la oferta de empleo y mejorar su calidad, promoviendo puestos de trabajo más estables, duraderos y con mejores condiciones laborales.

3.2 LEGISLACIÓN

El presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Duque se enmarca en el compromiso institucional de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito local. Este compromiso parte del reconocimiento de la igualdad como un derecho fundamental y como un principio transversal que debe integrarse en todas las políticas públicas y en la gestión municipal.

La elaboración de este Plan responde tanto a una obligación legal como a la voluntad del Ayuntamiento de consolidar una cultura organizativa basada en la equidad, la corresponsabilidad y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género.

Asimismo, el Plan se concibe como una herramienta estratégica para avanzar hacia un modelo de administración pública local más justo, eficiente e inclusivo, en consonancia con los valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el **ODS 5: Igualdad de género** y el **ODS 10: Reducción de las desigualdades** de la Agenda 2030.

3.2.1 Normativa internacional

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983.
- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)**, que insta a los Estados a integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas.
- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** (ONU, 2015), especialmente el **Objetivo 5**: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".
- **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)**, ratificado por España en 2014.

3.2.2 Normativa europea

- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**, artículos 2 y 3, que reconocen la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)**, artículo 23: "La igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluido el empleo, el trabajo y la retribución".
- **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020–2025**, que establece la hoja de ruta para una Unión de la Igualdad.
- **Directiva 2006/54/CE** sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

3.2.3 Normativa estatal

- **Constitución Española (1978)**:
    - Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
    - Artículo 14: Reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
    - Artículo 23: Garantiza la igualdad de acceso a las funciones y cargos públicos.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la **igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que establece la obligación de las administraciones públicas de integrar la perspectiva de género en su actuación y de elaborar planes de igualdad en el ámbito público.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Real Decreto 902/2020, 13 de octubre,** de igualdad retributiva.
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la **igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI**, que amplía el enfoque de igualdad y diversidad en las administraciones públicas.
- **Ley 30/1984, de 2 de agosto**, de **medidas para la reforma de la función pública**, y **Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015)**, que incorpora el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público.
- **Ley 7/1985, de 2 de abril**, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que atribuye a los municipios competencias en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

3.2.4 Normativa autonómica (Andalucía)

- **Estatuto de Autonomía para Andalucía (Ley Orgánica 2/2007)**:
    - Artículo 10.2: Establece la igualdad de género como principio rector de las políticas públicas andaluzas.
    - Artículo 37.1.3.º: Derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la **promoción de la igualdad de género en Andalucía**, que establece la obligación de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas y de elaborar planes de igualdad en las administraciones locales.
- **Ley 7/2018, de 30 de julio**, por la que se modifica la Ley 12/2007, reforzando el principio de transversalidad de género.
- **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022–2028**, aprobado por la Junta de Andalucía, que marca las líneas estratégicas para la acción pública en materia de igualdad.

4. OBJETIVOS

Objetivo General

Promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Villanueva del Duque, garantizando la no discriminación por razón de sexo o género en el acceso, participación, desarrollo profesional y condiciones laborales, así como en las políticas, servicios y actuaciones municipales, fomentando una cultura organizativa basada en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Objetivos Específicos

1. Gestión y cultura organizativa

- Integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión interna del Ayuntamiento y en todos sus ámbitos de actuación.
- Fomentar una cultura institucional libre de estereotipos y roles de género.
- Asegurar que el lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación municipal sean inclusivas y no sexistas.

2. Acceso, promoción y condiciones laborales

- Garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección, promoción y formación del personal.
- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas del Ayuntamiento.
- Revisar las políticas de retribución para detectar y corregir posibles brechas salariales de género.

3. Conciliación y corresponsabilidad

- Impulsar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal municipal.
- Promover la corresponsabilidad en el uso de los tiempos y cuidados, tanto dentro de la plantilla como en la ciudadanía.

4. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- Establecer y difundir un protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Sensibilizar y formar al personal sobre la importancia de mantener entornos laborales seguros y respetuosos.

5. Formación y sensibilización

- Formar a la plantilla y responsables políticos en materia de igualdad de género, lenguaje inclusivo y gestión con perspectiva de género.
- Promover actividades de sensibilización dirigidas a la ciudadanía sobre igualdad, diversidad y eliminación de la violencia de género.

6. Transversalidad y evaluación

- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actuaciones municipales.
- Establecer indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

5. METODOLOGÍA

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Villanueva del Duque, se ha seguido un proceso metodológico estructurado, participativo y adaptado a la realidad del municipio.

La metodología empleada cumple una doble función: por un lado, guía todo el proceso de elaboración del plan, asegurando la coherencia entre las distintas fases; y por otro, proporciona las herramientas necesarias para la recogida, análisis e interpretación de la información que servirá de base al diagnóstico y a la definición de los objetivos y medidas.

Este proceso metodológico ha contado con la implicación activa del Ayuntamiento de Villanueva del Duque, a través de la Concejalía de Igualdad y del personal técnico responsable en esta materia, así como de la colaboración de diferentes agentes sociales del municipio.

Enfoque metodológico

El II Plan de Igualdad se ha elaborado aplicando una metodología mixta, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas, con el fin de obtener una visión integral y ajustada a la realidad social, económica y cultural del municipio.

- **Metodología cuantitativa:**
  Permite conocer de forma objetiva y comparativa la situación actual de mujeres y hombres en diferentes ámbitos (empleo, formación, participación social, conciliación, etc.). Para ello se han utilizado datos estadísticos procedentes de diferentes fuentes oficiales (Instituto Nacional de Estadística, Foro - Ciudad de Andalucía , Diputación de Córdoba, entre otras), así como información interna del propio Ayuntamiento y del I Plan de Igualdad, con el fin de analizar la evolución experimentada en los últimos años.

- **Metodología cualitativa:**
  Centrada en la comprensión e interpretación de la realidad social desde una perspectiva de género. A través de esta metodología se ha valorado la percepción de la ciudadanía y del personal municipal sobre la igualdad de oportunidades, las principales barreras detectadas y las propuestas de mejora.

La combinación de ambas metodologías facilita una visión completa y contextualizada, permitiendo no solo describir la realidad de Villanueva del Duque, sino también comprender sus causas y orientar las actuaciones futuras.

Fases del proceso

El proceso metodológico seguido para la elaboración del II Plan de Igualdad ha incluido las siguientes fases:

1. **Recopilación de información y análisis documental:** revisión del I Plan de Igualdad, normativa vigente y planes de otros municipios, para identificar buenas prácticas y áreas de mejora.
2. **Diagnóstico de situación:** análisis de datos cuantitativos y cualitativos sobre la realidad de mujeres y hombres en el municipio.
3. **Definición de objetivos y medidas:** elaboración de propuestas concretas en base a los resultados del diagnóstico y a las necesidades detectadas.
4. **Validación y redacción final:** contraste y validación del contenido por parte del equipo técnico y político implicado, garantizando la coherencia y aplicabilidad del plan.

Equipo promotor

La coordinación y supervisión del proceso de elaboración del II Plan de Igualdad ha estado a cargo del Ayuntamiento de Villanueva del Duque, a través de la Concejalía de Igualdad y la técnica municipal de Igualdad.

El equipo promotor ha contado con el apoyo de personal con formación en materia de igualdad y con la colaboración de agentes sociales y entidades locales implicadas en la promoción de la igualdad de oportunidades.

Asimismo, este equipo será el responsable del seguimiento, evaluación y actualización del plan, garantizando la continuidad de las acciones y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

6. DIAGNÓSTICO INTERNO

- **Objetivo del diagnóstico**

El presente diagnostico interno forma parte del proceso de elaboración de II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Villanueva del Duque, cuyo objetivo principal es conocer la situación actual de la igualdad de trato y de oportunidades dentro del Ayuntamiento.

Este diagnostico permite analizar, de una perspectiva de género, la estructura, política y practicas internas del ayuntamiento, identificando posibles desequilibrios, desiguales o barreras que puedan afectar de manera diferenciada a mujeres y hombres en el entorno laboral.

La finalidad en este proceso es disponer de una fotografía real y actualizada de la plantilla y del funcionamiento interno de la entidad local, que sirva de base para diseñar medidas concretas orientadas a promover la igualdad efectiva, mejorar las condiciones laborales y garantizar en entorno libre de discriminación.

- **Datos identificativos del Ayuntamiento de Villanueva del Duque**

Datos del Ayuntamiento de Villanueva del Duque						
Razón social	Ayuntamiento Villanueva del Duque					
NIF	P1407000G					
Domicilio Social	Plaza Duque de Béjar, 1					
Forma jurídica	Administración Local					
Responsable de la entidad	Miguel Granados Hinojosa					
Cargo	Alcalde					
Teléfono de contacto	957 12 62 83					
E-mail	vnueva.duque@eprinsa.es					
Responsable de igualdad	Bibiana Alba Granados Jurado					
Cargo	Concejala de Igualdad					
Teléfono de contacto	957 12 62 83					
Sector de actividad	Administración Pública					
Dimensión						
N.º de personas en plantilla Fijo	Mujeres	13 (65%)	Hombres	7 (35%)	Total	20 (100%)
N.º de personas en plantilla tempooral hasta la fecha	Mujeres	34 (50.75%)	Hombres	33 (49.25%)	Total	67 (100%)
Centros de trabajo	1					

- **Diagnóstico interno de recursos humanos**

La plantilla del Ayuntamiento de Villanueva del Duque en el periodo de Enero – Noviembre 2025, está integrada por 20 personas trabajadoras fijas, de las cuales 13 son mujeres y 7 son hombres, y por 67 personas contratadas de forma temporal, entre ellas 34 mujeres y 33 hombres.

PERSONAL FIJO

Áreas	Mujeres	Hombres	Observaciones
Administración y atención al público	4	1	Mayoría clara de mujeres en este área.
Servicios Sociales y Educación	1	0	Área predominantemente femenina.
Obras, mantenimiento y policía local	0	3	Área tradicionalmente dominada por hombres.
Cultura y Deportes	3	1	Mayoría de mujeres en este área.
Limpieza y Servicios generales	4	0	Al igual que en el área de servicios sociales , existe predominio de la mujer.
Corporación política	1	1	Equilibrio en la representación de hombre y mujeres.
Secretaría	0	1	Es interesante que esta área esté ocupada por un hombre porque este puesto suele estar ocupado por mujeres.

Administración y atención al público

- **Mujeres**: 4
- **Hombres**: 1
- **Observaciones**: Hay una mayoría clara de mujeres en este área. Esto podría reflejar una tendencia de mayor contratación femenina en roles administrativos y de atención al público. Se recomienda revisar si esto responde a estereotipos de género en los roles asignados y buscar un equilibrio, si es necesario.

Servicios Sociales y Educación

- **Mujeres**: 1
- **Hombres**: 0
- **Observaciones**: Este es un área predominantemente femenina, con solo una mujer trabajando. Se observa una falta de presencia masculina en este sector, lo que puede estar relacionado con la percepción de que las mujeres están más asociadas al trabajo social o educativo. Sería interesante fomentar la incorporación de más hombres, si se desean mejorar las representaciones diversas en estos campos.

Obras, mantenimiento y policía local

- **Mujeres**: 0
- **Hombres**: 3
- **Observaciones**: Este es un área tradicionalmente dominada por hombres, con 0 mujeres en el área de obras, mantenimiento y policía local. Es una de las áreas con más desbalance de género y puede reflejar barreras estructurales o estereotipos de género que limitan la participación femenina en estos sectores. Se podrían explorar iniciativas para promover la inclusión de mujeres en estos campos, como programas de sensibilización y mentoría para mujeres interesadas.

Cultura y Deportes

- **Mujeres**: 3
- **Hombres**: 1
- **Observaciones**: La mayoría son mujeres en esta área, lo que podría indicar una mayor participación femenina en las labores culturales y deportivas en el ámbito local. No obstante, aún se puede promover una mayor presencia masculina en estos espacios para evitar sesgos. Esto también podría incluir la promoción de actividades deportivas y culturales para los hombres en la comunidad.

Limpieza y Servicios generales

- **Mujeres**: 4
- **Hombres**: 0
- **Observaciones**: Al igual que en el área de servicios sociales, existe una predominancia de mujeres. Esto podría reflejar una asociación tradicional de mujeres con trabajos de limpieza

y servicios generales. Es fundamental considerar cómo los estereotipos de género afectan la distribución de puestos en este sector y valorar acciones para equilibrarlo.

Corporación política

- **Mujeres**: 1
- **Hombres**: 1
- **Observaciones**: Hay un equilibrio en la representación de mujeres y hombres en la corporación política, lo cual es positivo. Sin embargo, aún podría explorarse si se están tomando suficientes medidas para fomentar la participación y representación de las mujeres en la toma de decisiones, y si las mujeres en estos roles tienen las mismas oportunidades que los hombres.

Secretaría

- **Mujeres**: 0
- **Hombres**: 1
- **Observaciones:** Es interesante que la secretaría esté ocupada exclusivamente por hombres. Dado que en muchas administraciones este puesto suele estar más equilibrado o incluso mayormente ocupado por mujeres, puede ser útil analizar por qué en este caso solo hay un hombre y ninguna mujer. Esto podría abrir la puerta a posibles iniciativas para promover el acceso de las mujeres a este tipo de puestos.

PERSONAL TEMPORAL

Áreas	Mujeres	Hombres	Observaciones
Administración y atención al público	2	2	En esta área hay un equilibrio de género (50% mujeres y 50% hombres).
Servicios Sociales y Educación	5	1	En esta área, las mujeres dominan claramente.
Obras, mantenimiento y policía local	15	28	Este es uno de los sectores con mayor desbalance de género.
Cultura y Deportes	4	2	Las mujeres superan en número a los hombres.
Limpieza y Servicios generales	8	0	En esta área, las mujeres representan el 100% del personal temporal.

Administración y atención al público

- **Mujeres**: 2
- **Hombres**: 2
- **Observaciones**: En esta área hay un equilibrio de género (50% mujeres y 50% hombres). Es una distribución equilibrada que parece no reflejar sesgos de género en la contratación para puestos temporales. Se podría seguir promoviendo este equilibrio y asegurando que las oportunidades sean iguales para todos los géneros.

Servicios Sociales y Educación

- **Mujeres**: 5
- **Hombres**: 1
- **Observaciones**: En esta área, las mujeres dominan claramente, con un 83% de representación femenina frente a un 17% de hombres. Esto refleja una tendencia común donde los trabajos en el ámbito social y educativo siguen siendo percibidos como

"femeninos". Aunque no hay una exclusión explícita de hombres, la presencia masculina es baja. Se podrían tomar medidas para fomentar que más hombres se incorporen a estos sectores, como sensibilización y visibilidad de modelos masculinos en roles educativos o sociales.

Obras, mantenimiento y policía local

- **Mujeres**: 15
- **Hombres**: 28
- **Observaciones**: Aunque hay más hombres que mujeres (28 hombres frente a 15 mujeres), la presencia de mujeres es significativamente más baja en comparación con los hombres en áreas tradicionalmente masculinas como obras, mantenimiento y policía local. Este es uno de los sectores con mayor desbalance de género, lo que puede reflejar la persistencia de estereotipos de género que limitan las oportunidades para las mujeres en estos campos. Sería recomendable promover la participación femenina en estos sectores, con programas específicos para animar a las mujeres a acceder a estos trabajos y eliminar barreras estructurales.

Cultura y Deportes

- **Mujeres**: 4
- **Hombres**: 2
- **Observaciones**: En el ámbito cultural y deportivo, las mujeres superan en número a los hombres (con una proporción de 67% mujeres frente a 33% hombres). Aunque es una distribución más equitativa, aún queda trabajo por hacer para garantizar que no haya sesgos de género en la asignación de puestos y que los hombres también se sientan motivados a participar en este tipo de áreas, que a veces se asocian con actividades "femeninas". Además, se podría promover un enfoque inclusivo para que ambos géneros tengan visibilidad y oportunidades iguales.

Limpieza y Servicios generales

- **Mujeres**: 8
- **Hombres**: 0
- **Observaciones**: En esta área, las mujeres representan el 100% del personal temporal. Esto refleja un patrón tradicional de género donde las tareas de limpieza y servicios generales suelen estar asociadas con el trabajo femenino. Es importante cuestionar estos estereotipos de género y promover la igualdad en estos sectores, facilitando que los hombres también puedan acceder a estos puestos si lo desean.

- **Análisis de la situación poblacional**

La evolución de la población en Villanueva del Duque ha sido negativa en los últimos años. El mayor número de habitantes registrado a partir del siglo pasado se consiguió en el año 1930 con un total de 6.889 habitantes debido al funcionamiento de las minas del Soldado, este hecho permitió una mayor posibilidad de trabajo lo que supuso al mismo tiempo aumento de la población.

El número de habitantes se redujo considerablemente en los años cuarenta tras el cierre de las minas ya que esta situación obligó a la mayoría de sus habitantes a emigrar en busca de trabajo. Actualmente durante la última década el número de habitantes se ha visto reducido, de esta manera, en el año 2018 Villanueva del Duque contaba con 1.649 habitantes mientras que actualmente esta cifra ha menguado bastante.

- **Medidas de conciliación y formación**

El Ayuntamiento de Villanueva del Duque dispone de medidas de flexibilidad horaria dirigidas tanto a madres como a padres, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Estas medidas permiten adaptar la jornada a las necesidades específicas derivadas del cuidado de hijas e hijos, favoreciendo así una mayor corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar.

Asimismo, se contempla la conciliación laboral, garantizando que las personas trabajadoras puedan compatibilizar sus responsabilidades profesionales con sus obligaciones de cuidado, reduciendo posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

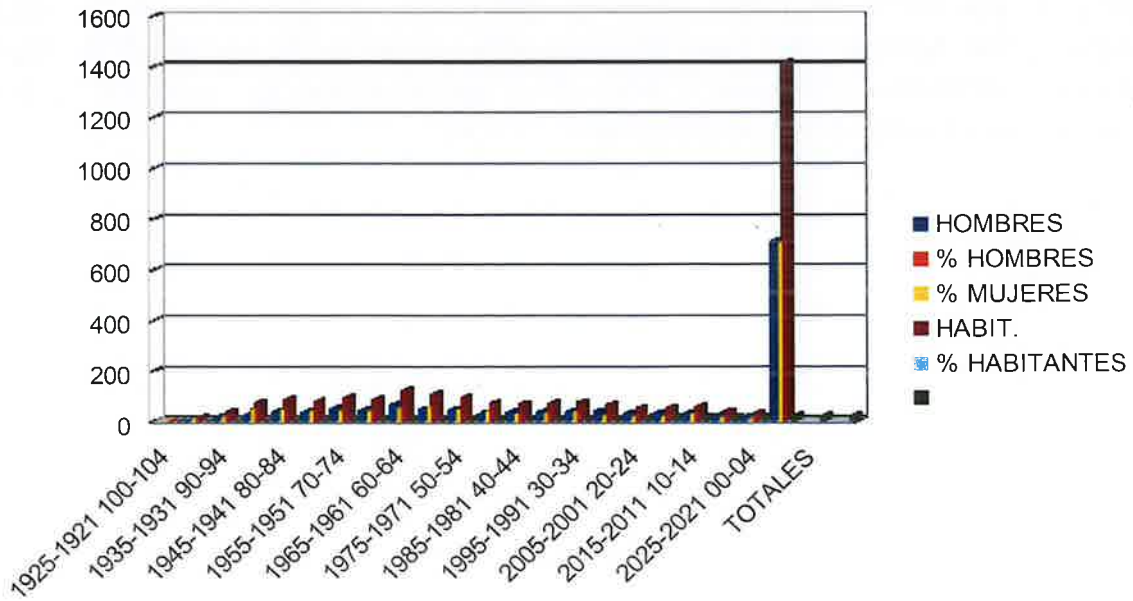
En relación con la formación, se observa que la participación en los cursos ofertados por el Ayuntamiento es mayoritariamente femenina. El número de mujeres asistentes supera al de hombres, lo que refleja un mayor interés y aprovechamiento por parte de las trabajadoras municipales. Sin embargo, este dato también puede evidenciar la necesidad de impulsar la participación masculina, promoviendo una cultura organizacional que incentive la formación continua de todo el personal, independientemente del sexo.

- **Tablas y gráficas**

PIRÁMIDE DE EDAD

JULIO 2025

TRAMOS AÑOS	TRAMOS EDAD	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	HABIT.	% HABITANTES
1925-1921	100-104	0	0.00%	1	0.07%	1	0.07%
1930-1926	95-99	4	0.28%	12	0.85%	16	1.13%
1935-1931	90-94	18	1.27%	21	1.48%	39	2.75%
1940-1936	85-89	26	1.83%	50	3.53%	76	5.36%
1945-1941	80-84	39	2.75%	49	3.46%	88	6.21%
1950-1946	75-79	37	2,61%	43	3.03%	80	5.64%
1955-1951	70-74	52	3.67%	42	2.96%	94	6.63%
1960-1956	65-69	44	3.10%	43	3.03%	87	6.14%
1965-1961	60-64	67	4.72%	56	3.95%	123	8.67%
1970-1966	55-59	50	3.53%	60	4.23%	110	7.76%
1975-1971	50-54	47	3.31%	48	3.39%	95	6.70%
1980-1976	45-49	32	2.26%	42	2.96%	74	5.22%
1985-1981	40-44	39	2.75%	32	2.26%	71	5.01%
1990-1986	35-39	38	2.68%	36	2.54%	74	5.22%
1995-1991	30-34	39	2.75%	40	2.82%	79	5.57%
2000-1996	25-29	42	2.96%	27	1.90%	69	4.87%
2005-2001	20-24	33	2.33%	21	1.48%	54	3.81%
2010-2006	15-19	33	2.33%	21	1.48%	54	3.81%
2015-2011	10-14	29	2.05%	30	2.12%	59	4.16%
2020-2016	5-9	23	1.62%	19	1.34%	42	2.96%
2025-2021	00-04	19	1.34%	14	0.99%	33	2.33%
TOTALES		**711**	**50.14%**	**707**	**49.86%**	**1.418**	**100%**



Análisis de la Pirámide de Edad

La tabla presenta datos demográficos desglosados por tramos de años de nacimiento y rangos de edad, así como por sexo (Hombres y Mujeres), con porcentajes sobre el total de habitantes.

Observaciones Generales:

- **Población Total:** La población total analizada es de 1.418 habitantes.
- **Distribución por Sexo:** La distribución por sexo es casi equitativa, con 711 hombres (50,14%) y 707 mujeres (49,86%).
- **Fechas y Rangos de Edad:** Los tramos de años abarcan desde 1925-1921 (100-104 años) hasta 2025-2021 (0-4 años).

Análisis por Tramos de Edad:

1. **Población Mayor (80+ años):**
   - Los tramos de edad más avanzados (80-84, 85-89, 90-94, 95-99, 100-104 años) muestran una población reducida, lo cual es esperable debido a la mortalidad.
   - En el grupo de 100-104 años, solo hay 1 habitante (mujer).
   - Se observa una mayor proporción de mujeres en los tramos de edad más altos (por ejemplo, en 95-99 años, hay 12 mujeres vs. 4 hombres; en 85-89 años, hay 50 mujeres vs. 26 hombres), lo que sugiere una mayor esperanza de vida para las mujeres.
2. **Población de Edad Avanzada (60-79 años):**
   - Los tramos de 70-74 años (nacidos entre 1955-1951) y 60-64 años (nacidos entre 1965-1961) representan grupos significativos de la población.
   - El grupo de 60-64 años es el que tiene el mayor número de habitantes con 123 personas (8,67%), con una ligera mayoría de hombres (67 hombres vs. 56 mujeres). Esto podría indicar un "bache" de natalidad en cohortes anteriores.
3. **Población Adulta (30-59 años):**
   - Los grupos de 55-59 años (1970-1966) y 50-54 años (1975-1971) también muestran un número considerable de habitantes, con 110 y 95 respectivamente.
   - En el tramo de 55-59 años, hay una mayor proporción de mujeres (60 mujeres vs. 50 hombres).
   - A partir del tramo de 45-49 años (1980-1976), se observa una tendencia a la disminución en el número de habitantes por tramo de edad.
4. **Población Joven y Niños (0-29 años):**
   - Hay una disminución notable en los grupos de edad más jóvenes, lo que podría indicar una baja tasa de natalidad o un envejecimiento general de la población.
   - Los tramos de 0-4 años (2025-2021) y 5-9 años (2020-2016) son los que tienen el menor número de habitantes, con 33 y 42 respectivamente. Esto sugiere una base cada vez más estrecha en la pirámide, lo que es característico de poblaciones envejecidas.
   - En el grupo de 0-4 años, hay 19 hombres y 14 mujeres.

Conclusiones Adicionales:

- **Envejecimiento de la Población:** La forma de la pirámide, con una base estrecha y una protuberancia en las edades medias-altas, indica un claro envejecimiento de la población.
- **Desequilibrio de Género en Edades Avanzadas:** La mayor proporción de mujeres en edades muy avanzadas es un patrón común y consistente con la mayor esperanza de vida femenina.

- **Posibles Retos Futuros:** La baja natalidad y el envejecimiento de la población podrían plantear desafíos futuros en términos de sostenimiento del sistema de pensiones, atención sanitaria y disponibilidad de mano de obra.

En resumen, la tabla describe una población con un perfil de envejecimiento, caracterizado por una proporción decreciente de jóvenes y una proporción significativa de personas en las edades medias y avanzadas.

NÚMERO DE HABITANTES SEGÚN TITULACIÓN 2025

Título	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE	65	48	113	7,97%
Formación Prof 1er Grado. Oficialía ind.	46	51	97	6,85%
Arquitecto o Ingeniero Técnico	2	1	3	0,21%
NO APLICABLE POR SER MENOR 16 AÑOS	86	78	164	11,57%
No sabe leer ni escribir	5	9	14	0,99%
Titulados estudios superiores no universitarios	1	1	2	0,14%
Sin Estudios	**116**	**137**	**253**	**17,85%**
TITULACIÓN INFERIOR AL GRADO ESCOLARIDAD	4	7	11	0,78%
Enseñanza Primaria incompleta (cinco EGB)	32	31	63	4,45%
BACHILLER, FORM.PROF.2º GRADO O EQUIVAL	11	13	24	1,69%
Otros titulados medios (Auxiliar, Secret.)	2	3	5	0,35%
Formación Prof. 2º grado. Maestría ind.	27	41	68	4,80%
Doctorado o especialización licenciados	8	17	25	1,76%
Diplomados escuelas universitarias	14	31	45	3,18%
Bachiller superior, B.U.P.	47	37	84	5,93%
NO SABE LEER NI ESCRIBIR	0	1	1	0,07%
Bachiller elemental, certificado escolar	**219**	**161**	**380**	**26,82%**
Licenciado universitario. Arquit/Ing.Sup	26	39	65	4,59%
	Total habitantes		**1.417**	**100%**



- GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE
- Arquitecto o Ingeniero Técnico
- No sabe leer ni escribir
- Sin Estudios
- Enseñanza Primaria incompleta (cinco EGB)
- Otros titulados medios (Auxiliar, Secret.)
- Doctorado o especialización licenciados
- Bachiller superior, B.U.P.
- Bachiller elemental, certificado escolar
- Formación Prof 1er Grado. Oficialía ind.
- NO APLICABLE POR SER MENOR 16 AÑOS
- Titulados estudios superiores no universitarios
- TITULACIÓN INFERIOR AL GRADO ESCOLARIDAD
- BACHILLER, FORM.PROF.2º GRADO O EQUIVAL
- Formación Prof. 2º grado. Maestría ind.
- Diplomados escuelas universitarias
- NO SABE LEER NI ESCRIBIR
- Licenciado universitario. Arquit/ Ing.Sup

Como se puede observar, los mayores porcentajes se encuentran en primer lugar en parte de la población que tienen bachiller elemental, certificado escolar (el 26.82% de la población) y en segundo lugar encontramos a aquellos que no tienen estudios con un porcentaje bastante alto (17.85%). El número de habitantes que obtenemos al sumar ambos porcentajes asciende a 633 sobre 1417. Un gran número de habitantes en Villanueva del Duque no tiene estudios o no ha realizado estudios superiores a bachiller.

TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO POR SEXO Y GRUPO DE EDAD

Esta tabla nos muestra la tasa de actividad, empleo y paro según el sexo y la edad en Andalucía en 2024.

Sexo	Edad	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro
Hombres	De 16 a 24 años	36,63	23,44	36,01
	De 25 a 34 años	86,51	72,17	16,57
	De 35 a 44 años	93,31	83,43	10,58
	De 45 a 54 años	90,12	80,56	10,60
	De 55 a 64 años	70,84	61,28	13,49
	De 65 y más años	4,08	3,82	6,37
	TOTAL	**62,89**	**53,99**	**14,13**
Mujeres	De 16 a 24 años	29,84	18,50	38,00

	De 25 a 34 años	80,89	65,49	19,03
	De 35 a 44 años	83,35	69,31	16,84
	De 45 a 54 años	76,89	62,74	18,39
	De 55 a 64 años	52,98	43,70	17,52
	De 65 y más años	2,64	2,34	11,29
	TOTAL	**51,00**	**41,22**	**19,18**
Ambos sexos	De 16 a 24 años	33,35	21,05	36,87
	De 25 a 34 años	83,76	68,90	17,73
	De 35 a 44 años	88,32	76,35	13,54
	De 45 a 54 años	83,50	71,65	14,19
	De 55 a 64 años	61,69	52,27	15,26
	De 65 y más años	3,27	2,99	8,60
	TOTAL	**56,80**	**47,45**	**16,46**

Nota: (*) Las tasas calculadas a partir de datos absolutos inferiores a 5 (miles de personas) están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo.

PARO REGISTRADO AGOSTO 2025

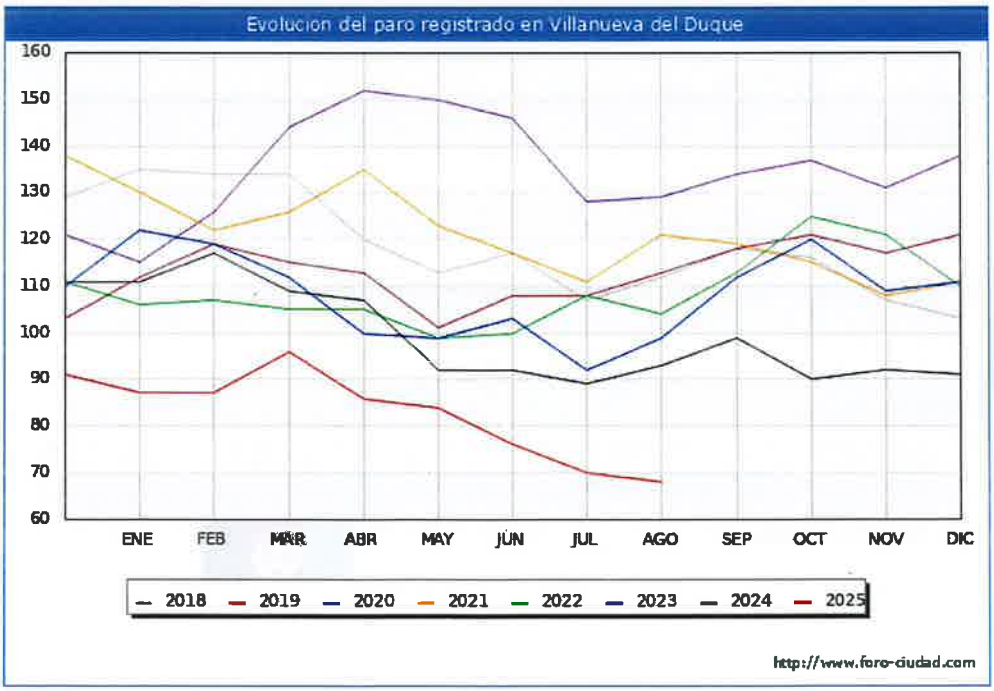
Según los datos publicados por el SEPE en el mes de Agosto el número de parados ha bajado en 2 personas. De las 2 personas que salieron de la lista del paro en Villanueva del Duque no varió entre los hombres y descendió en 2 mujeres.

El número total de parados es de 68, de los cuales 27 son hombres y 37 mujeres.

Las personas mayores de 45 años con 42 parados son el grupo de edad mas afectado por el paro, seguido de los que se encuentran entre 25 y 44 años con 22 parados, el grupo menos numeroso son los menores de 25 años con 0 parados.

Por sectores vemos que en el sector servicios es donde mayor número de parados existe en el municipio con 36 personas, seguido de la construcción con 19 parados, la agricultura con 7 parados, la industria con 0 parados y por ultimo las personas sin empleo anterior con 0 parados.

Agosto 2025	Total parados	Variación			
		Mensual		Anual	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total	**68**	**-2**	**-2.86%**	**-25**	**-26.88 %**
HOMBRES	27	0	0 %	-5	-15.63 %
MUJERES	37	-2	-5.13 %	-21	-36.21 %
MENORES DE 25 AÑOS	0	0	0%	0	0 %
HOMBRES	0	0	0%	0	0 %
MUJERES	0	0	0%	0	0 %
ENTRE 25 Y 44 AÑOS	**22**	+1	4.76 %	-10	-31.25 %
HOMBRES	7	+211	3,516.67 %	-1	-12.50 %
MUJERES	15	0	0 %	-9	-37.50 %
MAYORES DE 45 AÑOS	**42**	**-3**	-6.67 %	-16	-27.59 %
HOMBRES	20	-1	-4.76 %	-4	-16.67 %
MUJERES	22	-2	-8.33 %	-12	-35.29 %
SECTOR:					
AGRICULTURA	7	+1	16.67 %	0	0 %
INDUSTRIA	0	0	0 %	0	0 %
CONSTRUCCIÓN	19	0	0 %	-7	-26.92 %
SERVICIOS	36	-2	-5.26%	-18	-33.33 %
SIN EMPLEO ANTERIOR	0	0	0 %	0	0 %



7. EJES DE INTERVENCIÓN, ESTRATEGIAS Y MEDIDAS

EJES ESTRATÉGICOS

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Duque se estructura en torno a seis ejes estratégicos que orientan la planificación y ejecución de las políticas municipales en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Cada eje recoge objetivos generales, líneas de actuación y principios orientadores que permiten avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva y equitativa.

EJE 1. Transversalidad de género y buen gobierno

Objetivo general:
Integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actuaciones del Ayuntamiento, garantizando un compromiso institucional firme con la igualdad real entre mujeres y hombres.

Líneas de actuación:

- Incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas municipales.
- Formar al personal político y técnico en igualdad de género, lenguaje inclusivo y análisis de impacto de género.
- Crear mecanismos de coordinación interdepartamental para la implementación del Plan de Igualdad.
- Garantizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de las imágenes en la comunicación institucional.
- Incorporar la igualdad como principio rector en la contratación pública y subvenciones municipales.

EJE 2. Empleo, conciliación y corresponsabilidad

Objetivo general:
Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, mantenimiento y promoción en el empleo municipal, así como favorecer la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.

Líneas de actuación:

- Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional.
- Garantizar la igualdad salarial y la revisión de posibles brechas retributivas.
- Promover medidas de conciliación y corresponsabilidad adaptadas a las diferentes realidades familiares.
- Impulsar campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en el cuidado.
- Favorecer la flexibilización de horarios y medidas de teletrabajo cuando sea posible.

EJE 3. Educación, cultura y deporte para la igualdad

Objetivo general:
Fomentar valores de igualdad, respeto y diversidad en el ámbito educativo, cultural y deportivo, garantizando una participación equilibrada y libre de estereotipos de género.

Líneas de actuación:

- Desarrollar programas educativos en centros escolares sobre igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.
- Fomentar actividades culturales que visibilicen la aportación de las mujeres a la historia, la ciencia y el arte.
- Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la oferta deportiva y cultural municipal.
- Utilizar el deporte y la cultura como herramientas de sensibilización en igualdad.
- Revisar materiales y contenidos municipales para eliminar estereotipos de género.

EJE 4. Prevención y actuación frente a la violencia de género

Objetivo general:
Garantizar una respuesta institucional eficaz frente a la violencia de género y promover acciones preventivas que contribuyan a su erradicación.

Líneas de actuación:

- Coordinar los recursos municipales con los servicios provinciales y autonómicos especializados en violencia de género.
- Desarrollar campañas de sensibilización y prevención dirigidas a toda la ciudadanía, especialmente a jóvenes.
- Formar al personal municipal en detección, atención y derivación de casos de violencia de género.
- Asegurar la atención integral y confidencial a las víctimas de violencia de género.
- Promover entornos seguros y libres de violencia machista en espacios públicos y festivos.

EJE 5. Participación social, empoderamiento y liderazgo de las mujeres

Objetivo general:
Fomentar la participación activa y el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, económica, política y comunitaria de Villanueva del Duque.

Líneas de actuación:

- Impulsar la participación de las mujeres en los órganos de decisión municipales y en asociaciones locales.
- Apoyar el movimiento asociativo de mujeres y sus proyectos de empoderamiento.
- Promover la creación de espacios de encuentro, formación y redes de apoyo entre mujeres.
- Visibilizar referentes femeninos locales que contribuyan al cambio social y al liderazgo en igualdad.
- Incluir la perspectiva de género en los presupuestos participativos y en la planificación comunitaria.

EJE 6. Salud, bienestar y calidad de vida desde la igualdad

Objetivo general:
Promover la salud integral y el bienestar de las mujeres y hombres del municipio, considerando las desigualdades de género que inciden en la calidad de vida.

Líneas de actuación:

- Fomentar hábitos de vida saludables con enfoque de género.
- Promover la salud mental, la autoestima y la autonomía personal, especialmente entre las mujeres.

- Coordinar los recursos municipales con los servicios provinciales y autonómicos especializados en violencia de género.
- Desarrollar campañas de sensibilización y prevención dirigidas a toda la ciudadanía, especialmente a jóvenes.
- Formar al personal municipal en detección, atención y derivación de casos de violencia de género.
- Asegurar la atención integral y confidencial a las víctimas de violencia de género.
- Promover entornos seguros y libres de violencia machista en espacios públicos y festivos.

EJE 5. Participación social, empoderamiento y liderazgo de las mujeres

Objetivo general:
Fomentar la participación activa y el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, económica, política y comunitaria de Villanueva del Duque.

Líneas de actuación:

- Impulsar la participación de las mujeres en los órganos de decisión municipales y en asociaciones locales.
- Apoyar el movimiento asociativo de mujeres y sus proyectos de empoderamiento.
- Promover la creación de espacios de encuentro, formación y redes de apoyo entre mujeres.
- Visibilizar referentes femeninos locales que contribuyan al cambio social y al liderazgo en igualdad.
- Incluir la perspectiva de género en los presupuestos participativos y en la planificación comunitaria.

EJE 6. Salud, bienestar y calidad de vida desde la igualdad

Objetivo general:
Promover la salud integral y el bienestar de las mujeres y hombres del municipio, considerando las desigualdades de género que inciden en la calidad de vida.

Líneas de actuación:

- Fomentar hábitos de vida saludables con enfoque de género.
- Promover la salud mental, la autoestima y la autonomía personal, especialmente entre las mujeres.

- Garantizar el acceso equitativo a recursos y servicios municipales de salud, deporte y bienestar.
- Incorporar la perspectiva de género en los programas de salud pública y envejecimiento activo.
- Sensibilizar sobre la importancia del auto cuidado y la corresponsabilidad en el cuidado de las personas dependientes.

Seguimiento y evaluación

El cumplimiento de los ejes estratégicos se evaluará de forma periódica mediante indicadores específicos y reuniones de seguimiento del Plan. Se elaborará un Informe Anual de Evaluación, que permitirá ajustar las medidas y garantizar la mejora continua de las políticas de igualdad en el municipio.

8. MUNICIPIO E INTERÉS POR LAIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El Ayuntamiento de Villanueva del Duque siempre ha apostado por avanzar en la igualdad real de sus habitantes, una vez conseguido el reconocimiento de igualdad de derechos, pese a no ser un municipio de gran envergadura.

Este Gobierno Local persigue la puesta en marcha de medidas prácticas que consoliden el derecho a la igualdad ya que desde siempre y sin existir competencias que le obligaran a ellos, esta situación se ha hecho eco de las reivindicaciones de las mujeres y se han puesto en marcha servicios de apoyos públicos para mejorar la calidad de vida de sus vecinas.

- **Compromiso con la Igualdad de Oportunidades**

El Ayuntamiento de Villanueva del Duque, y por tanto su localidad, manifiesta su firme compromiso con la implantación y promoción de políticas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto implica evitar cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, basada en el sexo. Asimismo, se impulsa el desarrollo de acciones que favorezcan una igualdad real dentro del municipio.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece como un eje estratégico dentro de la política municipal, en línea con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todas las áreas de actuación del Ayuntamiento, se aplicará este principio transversal de igualdad, incorporando la perspectiva de género en cada uno de sus ámbitos de gestión.

- El taller "Objetivo Igualdad" tiene como finalidad capacitar a los participantes para identificar, reflexionar y actuar en favor de la igualdad en su entorno personal, social y laboral, promoviendo la diversidad y la inclusión.
- La "Biblioteca Igualitaria" es una actividad que busca sensibilizar a los participantes sobre cómo los libros, tanto clásicos como contemporáneos , pueden reforzar o desafiar los estereotipos de género.

9. TEMPORALIZACIÓN Y VIGENCIA

El calendario de ejecución del Plan de Igualdad se fija desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Villanueva del Duque, con fecha de **25 de Noviembre de 2025**, hasta el **25 de Noviembre de 2029**.

AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027	AÑO 2028	AÑO 2029
Implementación de las acciones recogidas en el plan				
Constitución comisión, Aprobación del II Plan de Igualdad + 1º Seguimiento	**Evaluación intermedia**	**2ª Seguimiento**	**3º Seguimiento**	**Evaluación final + Elaboración del III Plan de Igualdad Municipal**

El **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Villanueva del Duque** tendrá una **vigencia de cuatro años**, comprendiendo el período **2025–2029**, sin perjuicio de que pueda ser revisado o actualizado en función de las necesidades detectadas o de los cambios normativos y sociales que puedan producirse durante su ejecución.

Esta duración permite disponer de un marco temporal suficiente para desarrollar, consolidar y evaluar las medidas contempladas en el plan, garantizando la continuidad de las actuaciones y la posibilidad de valorar su impacto real en la ciudadanía y en la organización municipal.

Durante este período, el plan se estructurará en fases de aplicación y seguimiento, que permitirán asegurar una ejecución ordenada y la incorporación progresiva de las distintas medidas:

1. **Fase inicial (2025):**
   - Difusión y presentación pública del II Plan de Igualdad.
   - Constitución de la **Comisión de Igualdad**, encargada de velar por la correcta aplicación del plan.

- Planificación anual de las acciones a desarrollar en cada área de intervención.

2. **Fase de desarrollo (2026–2028):**
    - Implementación progresiva de las medidas en las distintas áreas (empleo, conciliación, formación, participación, etc.).
    - Realización de actividades de sensibilización, formación y comunicación con perspectiva de género.
    - Recogida de información e indicadores para el seguimiento intermedio.
3. **Fase de evaluación (2029):**
    - Elaboración de un informe final de evaluación, donde se analicen los resultados alcanzados, el grado de cumplimiento de los objetivos y el impacto de las acciones desarrolladas.
    - Identificación de buenas prácticas y aspectos susceptibles de mejora para la elaboración del futuro **III Plan de Igualdad**.

Asimismo, se contempla la posibilidad de realizar una evaluación intermedia a mitad del período de vigencia, con el fin de valorar el grado de avance del plan, detectar posibles dificultades y, en su caso, introducir las modificaciones necesarias para garantizar su eficacia.

Con esta planificación temporal, el Ayuntamiento de Villanueva del Duque refuerza su compromiso con la continuidad, la evaluación y la mejora constante de las políticas de igualdad, asegurando que las acciones previstas respondan de manera efectiva a las necesidades y realidades del municipio.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación constituyen elementos fundamentales del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Villanueva del Duque, ya que garantizan la correcta aplicación de las medidas, permiten conocer los avances alcanzados y facilitan la introducción de mejoras durante su desarrollo.

La finalidad de este proceso es asegurar la eficacia, coherencia y sostenibilidad del plan, verificando que las actuaciones previstas se ejecutan conforme a los objetivos definidos y que contribuyen de manera efectiva a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el municipio.

Objetivos del seguimiento y la evaluación

El proceso de seguimiento y evaluación del plan persigue los siguientes objetivos:

- Comprobar el grado de cumplimiento de las medidas y actuaciones contempladas.
- Analizar los resultados obtenidos y su contribución a los objetivos generales y específicos del plan.

- Detectar posibles dificultades o desviaciones en la aplicación de las medidas, proponiendo acciones correctoras.
- Favorecer la mejora continua y la transparencia en la gestión de las políticas de igualdad.
- Generar información útil para la elaboración de futuros planes o estrategias municipales de igualdad.

Estructura y responsables del seguimiento

El seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad serán coordinados por la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Duque, con el apoyo técnico de la Técnica de Igualdad municipal.

Para garantizar la participación y la transparencia, se constituyó la **Comisión de Igualdad**, integrada por:

- **Miguel Granados Hinojosa**, Alcalde de Villanueva del Duque.
- **Bibiana Alba Granados Jurado**, Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Duque.
- **María Noguera Medina**, Agente de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Villanueva del Duque.
- **Juan Carlos López Nieto,** Representante Legal de las personas Trabajadoras del Ayuntamiento de Villanueva del Duque.

Esta comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año para analizar los avances, revisar los indicadores y proponer mejoras o ajustes necesarios en la planificación anual.

Herramientas e instrumentos de seguimiento

Para evaluar el grado de cumplimiento del plan, se emplearán distintos instrumentos de seguimiento, tales como:

- **Fichas o cuadros de control** de cada medida, donde se recogerán las acciones realizadas, responsables, recursos empleados y grado de ejecución.
- **Indicadores cuantitativos y cualitativos** que permitan medir el impacto de las medidas (por ejemplo: participación desagregada por sexo, número de actividades realizadas, nivel de satisfacción, reducción de brechas, etc.).
- **Informes de seguimiento anuales**, elaborados por la Técnica de Igualdad y presentados a la Comisión de Seguimiento.
- **Informe final de evaluación**, que recogerá los resultados globales del plan al término de su vigencia.

Tipología de la evaluación

Se llevarán a cabo tres tipos de evaluación a lo largo de la vigencia del plan:

1. **Evaluación inicial o de diagnóstico:** ya realizada en la fase previa, que sirve de base para conocer la situación de partida en materia de igualdad en el municipio.
2. **Evaluación intermedia:** a mitad del período de vigencia, con el objetivo de valorar el grado de avance, identificar obstáculos y reorientar las medidas si fuera necesario.
3. **Evaluación final:** al finalizar el período de aplicación, destinada a analizar los resultados alcanzados, valorar el cumplimiento de los objetivos y proponer líneas de mejora para el futuro **III Plan de Igualdad**.

Resultados esperados

Con la aplicación de este sistema de seguimiento y evaluación, el Ayuntamiento de Villanueva del Duque espera:

- Disponer de una herramienta eficaz de control y mejora continua.
- Potenciar la implicación de todas las áreas municipales en la promoción de la igualdad.
- Generar una cultura institucional basada en la transparencia, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades.
- Consolidar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito local.

11. ANEXOS

➔ RECURSOS DISPONIBLES PARA LA ATENCIÓN, ASESORAMIENTO E INFORMACIÓN.

- **Centro Municipal de Información a Mujer:**

  - Pozoblanco, C/ San Cayetano, 5

  Tlf: 957 771 624

- **Teléfonos de contacto:**

  - **016** (Teléfono de Información)

  - **112** (Teléfono de Emergencias)

  - **682 916 136- 682 508 507** – Apoyo Psicológico

- **Cuartel de la Guardia Civil de Villanueva del Duque:**

  957 12 60 02

  C. Carretera,4, 14250 Villanueva del Duque, Córdoba

- **Ayuntamiento de Villanueva del Duque:**

  957 12 62 83

  Plaza Duque de Béjar,1, 14250 Villanueva del Duque, Córdoba

- **Centro de Salud Pozoblanco:**

  957 02 62 00

  C Felipe II, 26, 14400 Pozoblanco, Córdoba

➔ **PLANTILLA DE SEGUIMIENTO**

PLANTILLA DE REVISIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL II PLAN DE IGUALDAD PARA SU SEGUIMIENTO

Verifique que los siguientes aspectos estén descritos de forma clara y completa en el Plan de Igualdad. En caso de detectar alguna carencia, proponga una medida para corregirla, especificando quién será el responsable de llevarla a cabo y en qué plazo.

(Tenga presente que no todos los ajustes podrán realizarse de inmediato y que algunos podrían incorporarse en la siguiente fase anual de planificación.)

Elemento del Plan de Igualdad (ejecución adecuada)			Necesidad de mejora	Responsable de la mejora	Plazo previsto
Objetivos generales	**SI**	**NO**			
Objetivos específicos	**SI**	**NO**			
Acciones y medidas	**SI**	**NO**			
1.					
2.					
3.					
Funciones de responsables de planificación, supervisión e implementación de las acciones	**SI**	**NO**			
Temporalización	**SI**	**NO**			
Participación de la plantilla	**SI**	**NO**			
Sistema de Evaluación	**SI**	**NO**			
OBSERVACIONES:					

➔ **ACTA DE COMPOSICIÓN DE COMISIÓN DE IGUALDAD**

ACTA DE LA SESIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL DUQUE

En Villanueva del Duque , a 22 de Septiembre de 2025, siendo las 12:30 horas, se reúne la **Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Duque**, convocada en tiempo y forma.

ASISTENTES

Por el Gobierno Municipal:

- Nombre y apellidos: Miguel Granados Hinojosa, Alcalde de Villanueva del Duque.
- Nombre y apellidos: Bibiana Alba Granados Jurado, Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Duque.

Por parte del Ayuntamiento:

- Nombre y apellidos: María Noguera Medina, Agente de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Villanueva del Duque.

Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT):

- Nombre y apellidos: Juan Carlos López Nieto, Representante Sindical de las personas Trabajadoras.

ACUERDOS

1. Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad, compuesta por representantes del Gobierno Municipal, por miembros designados por los Agentes Sociales y por el representante legal de las Personas Trabajadoras.

➔ **Por el Gobierno Municipal**



➔ **Por parte del Ayuntamiento**



➔ **Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras**



2. Aprobar el inicio de Elaboración del II Plan de Igualdad Municipal.

3. Aprobar las funciones de la Comisión de Igualdad.

4. La Comisión de Igualdad se reunirá al menos 1 vez al año, y podrá reunirse, con carácter extraordinario, a petición razonada de cualquiera de los miembros de la Comisión.

5. Los acuerdos de la Comisión de Igualdad requerirán la aprobación de la mayoría de cada una de las dos partes presentes en el mismo.

Villanueva del Duque, 22 de Septiembre 2025.

Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en el Ayuntamiento Villanueva del Duque.

Dña./D. Miguel Granados Hinojosa en representación de Ayuntamiento Villanueva del Duque con NIF 31019706C situado en Plaza Duque de Béjar, 1 como Alcalde del Ayuntamiento de la misma

Declara:

La entrada en vigor desde 25-11-2025, del "Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo" en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en el Ayuntamiento de Villanueva del Duque, con las cláusulas que se anexan al presente documento.

Firmado:

Miguel Granados Hinojosa, Alcalde de Villanueva del Duque.

Normativas de referencia.

Este protocolo responde al cumplimiento de los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del artículo 2.1 del RD 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 y del artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Para la elaboración del presente protocolo se ha seguido el modelo establecido en la *RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en el Ayuntamiento* con las adaptaciones necesarias para su adecuación a la normativa referida en el párrafo anterior y para la mejora del instrumento.

El protocolo contempla según queda establecido en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre los siguientes aspectos:

a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Su objetivo es establecer compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, rápido, eficaz y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de solucionar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se puedan dar en el Ayuntamiento.

Cláusulas:

Primera. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de personal del Ayuntamiento.

Se incluirán también las personas trabajadoras contratadas por terceras personas o empresas y, que, aun no teniendo una relación laboral, presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa o colaboran con el Ayuntamiento, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección del Ayuntamiento Villanueva del Duque y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas organizaciones podrá extinguirse.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Segunda. Declaración de principios.

El Ayuntamiento y, en su caso, la representación de las personas trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, se ha considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre

derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad – art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (sic); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

El Ayuntamiento y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado

por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del

mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo». Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Dirección de la empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

En consecuencia, la Dirección de la empresa y la representación sindical de las personas trabajadoras, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo: el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

Con la adopción del presente protocolo en el Ayuntamiento Villanueva del Duque mostramos nuestra responsabilidad en la generación de un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de nuestra organización. Nuestro Ayuntamiento es un espacio de desarrollo profesional y del trabajo y como tal debe garantizar la dignidad de las personas que la integran, así como asegurar la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Nos comprometemos en establecer un marco permanente de respeto hacia las personas, que excluya aquellas expresiones y conductas que puedan resultar intimidatorias, especialmente hacia las mujeres.

Con la suscripción de este instrumento iniciamos una nueva ruta en la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en esta empresa y así mejoramos nuestra responsabilidad social, nuestro clima laboral y nuestra competitividad.

Tercera. Conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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.»

«Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo 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 y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

«Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con las personas representantes del personal, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones Públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos».

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

El artículo 3.4 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género recoge:

Artículo 3. Concepto, tipología y manifestaciones de violencia de género

4. A efectos de lo previsto en la presente Ley, tendrán la consideración de actos de violencia de género, entre otros, las siguientes manifestaciones:

d) El **acoso sexual**, entendiendo por tal los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

e) El **acoso por razón de sexo**, referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

Conductas constitutivas de acoso sexual

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, contactos indeseados por redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas que podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada, no constituyendo un hecho aislado:

- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona por razón de sexo.
- Ridiculización y/o desprecio de las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Actitudes de vigilancia extrema y continua por razón de su sexo.
- Asignación de funciones de responsabilidad inferior o superior a la del puesto de trabajo y/o capacidades de la persona, a causa de su sexo.
- Denegación de permisos, cursos o actividades a los que se tienen derecho de forma arbitraria por razón de sexo.
- Uso del humor sexista.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso por razón de sexo es una manifestación más del machismo socialmente aceptado. Se produce fundamentalmente en sectores muy masculinizados, en los que se considera a la

trabajadora como «intrusa». En muchas otras ocasiones, el acoso por razón de sexo es la consecuencia de un acoso sexual en el que la víctima no ha aceptado el chantaje sexual que proponía el acosador.

Estas conductas se producen por el hecho de ser mujeres o por situaciones que biológicamente solo se puedan dar en ellas, como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural. Asimismo, pueden relacionarse con los roles de género o la atribución exclusiva que la sociedad hace a las mujeres de las funciones reproductivas y de cuidados. Por ello, en ocasiones suele producirse acoso por razón de sexo cuando una trabajadora ejerce sus derechos derivados de la maternidad. En este último sentido, este tipo de acoso puede ser sufrido por hombres que desempeñen funciones o actividades que tradicionalmente se han asignado a las mujeres, como pudiera ser un trabajador que ejerce una paternidad responsable y solicite un permiso para el cuidado de sus menores.

Cuarta. Sujeto pasivo y sujeto activo.

a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as... e incluso terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.

b) Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Quinta. Tipos de acoso sexual.

a) Acoso sexual "quid pro quo" o Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. En la medida que supone un abuso de autoridad, el sujeto activo es aquel que tiene poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo, habitualmente suele ser la persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o humillante para la víctima. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo con independencia de su posición o estatus o por terceras personas, relacionadas de alguna manera con el entorno del Ayuntamiento. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

Sexta. Política de información y divulgación.

La empresa llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, el Ayuntamiento, en colaboración con la representación sindical de las personas trabajadoras, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla de personal a través de los medios disponibles a su alcance como son: Correo electrónico y/o documento impreso.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y, en definitiva, sobre discriminación por razón de sexo dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos.

Séptima. La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo será la Comisión de Igualdad creada para el Plan de Igualdad[1]:

1 Siguiendo las recomendaciones planteadas en el *Manual de Referencia del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral editado por el Instituto de las Mujeres en 2021*, por la confidencialidad requerida en los asuntos a tratar, se aconseja un mínimo de 3 personas y un máximo de 5. Entre los perfiles recomendados están, responsable de recursos humanos, representante de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su nombramiento, es importante que cuenten con formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y específicamente en acoso sexual y por razón de sexo. En caso de no existir personas con estos perfiles, la empresa deberá capacitarlas con formación en la materia. Asimismo, por las funciones a desempeñar en la Comisión se propone que estas personas sean conocidas en la empresa. En aquellas empresas con representación legal de las personas trabajadoras, la comisión será paritaria en cuanto a la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Por último, la comisión deberá tener representado ambos sexos, a ser posible de forma equilibrada o paritaria.

- **Miguel Granados Hinojosa**, Alcalde de Villanueva del Duque.

- **Bibiana Alba Granados Jurado**, Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Duque.

- **María Noguera Medina**, Agente de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Villanueva del Duque.

- **Juan Carlos López Nieto,** Representante Legal de las personas Trabajadoras del Ayuntamiento de Villanueva del Duque.

La función de la Comisión es la de promover medidas concretas y efectivas en el Ayuntamiento y las personas que trabajan en él, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad, de forma puntual o permanentemente.

Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

La comisión tendrá una duración máxima de cuatro años y, con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de los procedimientos que se deriven de este protocolo, las personas que la integran son fijas, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente si se considera necesario, previa justificación ante la propia Comisión.

A través de departamento / área de Recursos Humanos se les proveerá de los medios Materiales, así como de la disponibilidad horaria, para poder realizar sus funciones.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso.

Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En estas situaciones, esta persona se sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de personas trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales. No obstante, las denuncias no podrán ser anónimas[2], garantizando la empresa la confidencialidad de las partes afectadas.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de departamento / área de Recursos Humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de personal de la empresa.

Las competencias específicas de la Comisión son:

a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla de personal prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al departamento / área de Personal.

c) Recomendar y gestionar ante el departamento / área de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.

d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la dirección de departamento / área de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2 Se recomienda la designación de 1 ó 2 personas suplentes.

f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por consenso, siempre que sea posible, y en su defecto por mayoría de votos.

Octava. Persona asesora con carácter confidencial.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.

c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.

d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

e) Reportar a la Comisión el informe preliminar.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias del Ayuntamiento.

La comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión, pondrán a de la Dirección de Recursos Humanos toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

Novena. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

a) Procedimiento no formal.

Esta fase es potestativa dependiendo de la voluntad de la víctima.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación sindical del Ayuntamiento. En ambos casos, se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión e informar a la Dirección del Ayuntamiento. Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

En aras de preservar la confidencialidad de cualquier queja, comunicación o denuncia de una situación de acoso, podrá presentarse, de forma secreta que no anónima, por escrito y en sobre cerrado, quejas o denuncias dirigidas a la Comisión. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Para facilitar la tramitación de posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudieran producirse, se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el Modelo de denuncia que figura como Anexo de este protocolo y que se encuentra disponible en este Ayuntamiento.

La función de la Comisión, a través de la persona que actúa como Asesora confidencial, en un plazo máximo de 3 días hábiles, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, la persona que actúe como Asesora Confidencial, a través de la Comisión, dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal si la gravedad del caso lo requiere. Se levantará acta con las actuaciones propuestas y se informará a la Dirección del Ayuntamiento, a la representación legal de personas trabajadoras, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, que deberán guardar la discreción y sigilo sobre la información del caso. En cualquier caso, se limitará al acceso a datos de carácter personal, utilizando el código numérico asignado al inicio del procedimiento.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por el departamento / área de Recursos Humanos de la empresa. En el supuesto de que algún miembro

de esta área se vea implicado, será custodiado por el departamento / área que designe la Comisión.

b) Procedimiento formal.

1. Inicio.

Es iniciada directamente en el caso de no activarse el procedimiento no formal que es potestativo, por voluntad de la víctima, o cuando aun habiéndose activado aquel, no ha quedado resuelto, bien porque la Comisión así lo considera ante la gravedad de los hechos o la persona denunciante no ha quedado satisfecha con la solución propuesta.

El procedimiento se inicia bien por la víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo pudiendo denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será siempre por escrito mediante la cumplimentación del Modelo de denuncia que figura como anexo a este Protocolo a través de los medios habilitados especificados en el Procedimiento no formal.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la dirección del Ayuntamiento o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente.

En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

2. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la

Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.); y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (art. 3), mediante escrito que dirigirá a la dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

3. Tramitación.

En el plazo de dos días hábiles la persona asesora confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del departamento / área de Recursos Humanos del Ayuntamiento la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la empresa, o un representante sindical.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del departamento / área de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación

b) sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

c) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.

d) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

4. Finalización de la investigación.

En el plazo máximo de quince días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

5. Confidencialidad de la investigación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

6. Garantía de indemnidad frente a represalias.

La empresa y la representación sindical, si la hubiera, garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

7. Circunstancias agravantes.

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

a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

b) Existan dos o más víctimas.

c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.

d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

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

j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

8. Finalización del procedimiento.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

a) La sanción:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los sindicatos y órganos directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo, utilizando los códigos numéricos asignadas a cada una de las partes.

La Dirección del Ayuntamiento de Villanueva del Duque, una vez recibido el informe con las conclusiones de la investigación por parte de la Comisión, adoptará, en el plazo de 3 días hábiles, las decisiones que considere oportunas, comunicándolas por escrito a las partes interesadas, víctima, persona denunciada y Comisión, quienes deberán guardar sigilo sobre la información recibida.

La representación legal de personas trabajadoras, y la persona responsable de prevención de riesgos laborales serán igualmente informadas de las decisiones adoptadas.

La Dirección del Ayuntamiento en función de las conclusiones del Informe de la Comisión procederá a:

a) El sobreseimiento del expediente porque no se han encontrado evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, archivando el caso y levantando acta al respecto.

b) Establecer las medidas que considere oportunas en función del informe de la Comisión en relación al procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo coherentes con la gravedad de las conductas, teniendo en cuenta si existen circunstancias agravantes como las recogidas en el punto anterior. Es aconsejable que el régimen de sanciones se establezca en diálogo con la representación de las personas trabajadoras, si la hubiera y/o con la Comisión. A modo de ejemplo entre las medidas que se pueden adoptar, pueden señalarse las siguientes:

    a. Cambio de puesto, turno de horario o de centro de trabajo dentro del Ayuntamiento de la persona agresora para separarla físicamente de la víctima. Bajo ningún concepto se obligará a la víctima a un cambio de horario, puesto o ubicación dentro de la empresa.

    b. Sin incompatibilidad de las medidas anteriores, y en proporcionalidad con los resultados del informe de la Comisión, se aplicará a la persona agresora las infracciones y sanciones que correspondan establecidas en el convenio colectivo aplicable o, en su caso, en el artículo 54 relativo al Despido disciplinario del TRLET.

    Entre las sanciones de aplicación se encuentran las siguientes:

    - Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada u ubicación de forma forzosa, temporal o definitiva.
    - Suspensión de empleo y sueldo.
    - Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional.
    - Limitación temporal o definitiva de ascenso.
    - Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen un despido disciplinario serán complementadas con la obligación de realizar un curso de formación en materia de Información prevención y tratamiento de la violencia de género, y específicamente del acoso sexual y por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

b) El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, porque tras la investigación interna no se encuentran evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia. En este caso, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

9. El seguimiento.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección del Ayuntamiento.

Para ello, una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días hábiles, la Comisión vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará informe que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El informe se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, si la

hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Décima. Referencias normativas.

a) Normativa internacional.

- Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.
- Convenio nº 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio nº 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, ratificado en España mediante el Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de fecha 8 de marzo de 2022 (BOE 143 de 16 de junio).

b) Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

c) Normativa estatal.

- Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.
- Código Civil: Art. 1903.
- Estatuto de los Trabajadores (sic): Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: Art. 12.
- R.D. 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: Art. 8.13.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.
- R.D 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: art. 2.1.

d) Normativa andaluza.

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.

Undécima. Vigencia.

La vigencia de este protocolo se extenderá hasta 4 años a contar desde su publicación (25/11/2029).

Duodécima. Adecuación y revisión.

Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación de este protocolo en cualquier momento a lo largo de su vigencia si es necesario para el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, por falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por resolución judicial.

MODELO DE DENUNCIA INTERNA

SOLICITANTE

Persona afectada ☐

Representación legal de la plantilla ☐

Recursos Humanos ☐

Otra persona ☐ En caso afirmativo especificar.....

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

.....

.....

DNI/NIF: .....

Puesto de trabajo: .....

Tipo contrato/Vinculación laboral:

.....

Teléfono: ..... Email: .....

Domicilio a efectos de notificaciones:

.....

.....

Sexo:

- Mujer
- Hombre
- Otros

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

.....

.....

Grupo/categoría profesional o puesto:

.....

Centro de trabajo: .....

Sexo:

- Mujer
- Hombre
- Otros

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Realizar un relato de forma ordenada de los hechos denunciados, incluyendo fechas, lugares y horas aproximadas en que se produjeron, siempre que sea posible, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

DOCUMENTACIÓN ANEXA

NO ☐

SI ☐ En caso afirmativo especificar: .....

.....

TESTIGOS

NO ☐

SI ☐ En caso afirmativo identificar:

Nombre y apellidos.....

Nombre y apellidos.....

Nombre y apellidos.....

OTRAS PRUEBAS

NO ☐

SI ☐ En caso afirmativo especificar.....

.....

SOLICITUD

La persona denunciante solicita que se tenga por presentada esta denuncia a efectos de su tramitación y de la investigación de los hechos que se describen, siguiendo el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo de…….....

En..... a..... de……de 20……

Firma de la persona que denuncia

Nombre y apellidos

A/A COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL DUQUE

GLOSARIO

El presente glosario tiene como finalidad unificar criterios conceptuales y terminológicos en materia de igualdad de género, garantizando una comprensión común entre el personal del Ayuntamiento de Villanueva del Duque y la ciudadanía en general. Los términos aquí definidos se basan en la legislación vigente, las políticas públicas de igualdad y los marcos internacionales de derechos humanos."

Acción positiva

Medidas específicas y temporales adoptadas para eliminar desigualdades de hecho y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, favoreciendo al grupo en situación de desventaja.

Acoso por razón de sexo

Comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona que tiene por objeto o efecto atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

Acoso sexual

Conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, creando un ambiente degradante u ofensivo.

Agenda 2030

Plan de acción global aprobado por la ONU en 2015 que establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre ellos el ODS 5: Igualdad de género.

Agente de igualdad

Profesional especializado/a en analizar, diseñar, implementar y evaluar políticas y programas que promueven la igualdad de género y la eliminación de discriminaciones.

Androcentrismo

Visión del mundo que toma al hombre como medida universal de todas las cosas, invisibilizando o subordinando la experiencia de las mujeres.

Brecha de género

Diferencia existente entre mujeres y hombres en indicadores como empleo, salario, poder, formación o uso del tiempo, derivada de desigualdades estructurales.

Carga mental

Responsabilidad invisible y constante de planificar, organizar y anticipar las tareas del hogar y de cuidado, que recae mayoritariamente sobre las mujeres.

Coeducación

Modelo educativo que promueve la igualdad real entre mujeres y hombres, rechazando estereotipos y fomentando valores de respeto, cooperación y diversidad.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Medidas que permiten compatibilizar la vida laboral con las responsabilidades familiares y personales de mujeres y hombres.

Corresponsabilidad

Reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados entre mujeres, hombres y las instituciones públicas.

Desigualdad de género

Situación en la que hombres y mujeres no disfrutan de las mismas oportunidades, derechos o recursos debido a construcciones sociales de género.

Discriminación directa

Trato menos favorable hacia una persona por razón de su sexo o género en comparación con otra en circunstancias equivalentes.

Discriminación indirecta

Medida o práctica aparentemente neutra que causa un perjuicio desproporcionado a personas de un determinado sexo.

Diversidad sexual y de género

Reconocimiento de la pluralidad de identidades, orientaciones y expresiones de género, y garantía de igualdad de derechos de las personas LGTBI+.

Empoderamiento

Proceso mediante el cual las personas, especialmente las mujeres, adquieren autonomía, poder y capacidad de decisión sobre su vida y entorno.

Equidad de género

Principio de justicia que implica reconocer las diferencias entre mujeres y hombres y compensar las desigualdades para lograr una igualdad efectiva.

Estereotipo de género

Creencia o idea preconcebida sobre las características, roles o comportamientos que se consideran "propios" de mujeres o de hombres.

Feminismo

Movimiento social, político y cultural que lucha por la igualdad de derechos, oportunidades y condiciones entre mujeres y hombres.

Género

Construcción social que asigna valores, comportamientos y roles diferenciados a mujeres y hombres en función de su sexo biológico.

Igualdad de género

Situación en la que mujeres y hombres disfrutan de las mismas oportunidades, derechos y condiciones para desarrollarse plenamente.

Igualdad de oportunidades

Principio que garantiza que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso, participación y desarrollo en todos los ámbitos de la sociedad.

Indicador de género

Herramienta de medición que permite evaluar la situación comparativa de mujeres y hombres en un ámbito determinado (empleo, salud, educación, etc.).

Interseccionalidad

Enfoque que analiza cómo diferentes factores (género, raza, clase, edad, discapacidad, orientación sexual, etc.) interactúan creando múltiples formas de discriminación o privilegio.

Lenguaje inclusivo

Uso del lenguaje que visibiliza a mujeres y hombres, evitando expresiones discriminatorias o sexistas.

Mainstreaming de género (Transversalidad de género)

Estrategia que busca integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas, actuaciones y niveles de una organización o administración.

Masculinidades

Conjunto de formas en que se construye socialmente el ser hombre, que pueden reforzar o cuestionar el modelo tradicional de dominación masculina.

Micromachismo

Comportamiento sutil, cotidiano y muchas veces inconsciente que refuerza desigualdades y roles de género.

Paridad

Principio que busca garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de decisión política, social o económica.

Patriarcado

Sistema social en el que los hombres detentan el poder y las mujeres son subordinadas en la mayoría de los ámbitos de la vida.

Perspectiva de género

Enfoque analítico que permite identificar desigualdades y formular medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Plan de Igualdad

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras un diagnóstico, que tienen como objetivo alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo o género.

Prevención de la violencia de género

Conjunto de medidas educativas, sociales y de sensibilización orientadas a eliminar las causas estructurales que originan la violencia contra las mujeres.

Representación equilibrada

Participación igualitaria o al menos del 40 % de mujeres y hombres en órganos de decisión y responsabilidad.

Roles de género

Pautas de comportamiento que la sociedad asigna a mujeres y hombres según lo que considera apropiado para cada sexo.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y hombres en sectores o profesiones diferentes, vinculados a estereotipos de género.

Segregación vertical

Limitaciones para el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad o dirección.

Sexo

Condición biológica que distingue a las personas como mujeres u hombres, basada en características anatómicas y fisiológicas.

Sororidad

Solidaridad y apoyo mutuo entre mujeres para promover la igualdad y hacer frente a las desigualdades de género.

Techo de cristal

Barreras invisibles que dificultan el ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad, pese a tener méritos o capacidades suficientes.

Transversalidad de género

Integración sistemática de la perspectiva de género en todas las fases de las políticas públicas: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Violencia de género

Cualquier acto de violencia física, psicológica, sexual o económica ejercido contra las mujeres por el hecho de serlo, tanto en el ámbito público como en el privado.

Violencia machista

Violencia ejercida contra las mujeres como manifestación de la desigualdad y del poder de los hombres sobre ellas.

Violencia sexual

Acto sexual cometido sin consentimiento, mediante coacción, intimidación o abuso de poder, independientemente del vínculo entre víctima y agresor.

Visibilización de las mujeres

Estrategia que busca reconocer y dar presencia a las mujeres y sus aportaciones en todos los ámbitos de la sociedad.