

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Calles

2026/02259 Anuncio del Ayuntamiento de Calles sobre la aprobación definitiva del Plan de Igualdad.

ANUNCIO

Ha quedado aprobado definitivamente el plan de Igualdad del municipio de Calles, al no haberse producido alegaciones contra el acuerdo plenario de aprobación inicial, de fecha 30/12/2025, dentro del periodo de información pública abierto por anuncio publicado en el BOP n.º 11, de 19/01/2026. Se publica seguidamente el texto íntegro del citado plan.

VER ANEXO

Contra la aprobación definitiva del plan cabe interponer potestativamente recurso de reposición ante el Pleno, en plazo de un mes. También interponer directamente recurso contencioso-administrativo, en plazo de dos meses, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

Calles, 25 de febrero de 2026.—La alcaldesa, María Consuelo García García.





**Ayuntamiento
de Calles**

II PLAN DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE CALLES

2025 - 2029



AMALTEA
Igualdad de Género





AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



**Ayuntamiento
de Calles**



AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO

TÍTULO: Plan de Igualdad del AYUNTAMIENTO DE CALLES

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

AGENTES DE IGUALDAD: Bàrbara Silvestre Asensio

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora del
AYUNTAMIENTO DE CALLES

FECHA DE ELABORACIÓN: 19/12/2025





Plan de Igualdad



El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la Comisión

Firma:

Firma:

M^a José Esteban

Laura Adalid

En representación de la organización

En representación de la organización

Firma:

Firma:

Maripau García

Vicente Aras

En representación de

En representación de

las personas trabajadoras

las personas trabajadoras

Negociadora del Plan de Igualdad del AYUNTAMIENTO DE CALLES:





Plan de Igualdad



CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	9
2. MARCO NORMATIVO	10
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	13
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	15
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	16
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	16
6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	17
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	21
1.1.1.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR.....	21
1.1.1.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	22
7. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	24
7.1. OBJETIVO GENERAL.....	24
7.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS	24
7.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	25
8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD	26
8.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	26
1.2. 9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	28
1.3. 9.3. ÁREA DE FORMACIÓN	30
1.4. 9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	32
1.5. 9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO	33





Plan de Igualdad



10.....	35
10.1. 9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	36
11.....	36
12.....	37
9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	38
13.....	38
9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	39
14.....	39
15.....	40
9.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	41
16.....	41
17.....	42
9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	43
18.....	43
19.....	44
20.....	45
9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	46
21.....	47
22.....	47
9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	48
23.....	49
10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	50
14.....	51





AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



**Ayuntamiento
de Calles**

15. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	52
12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	55
13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	57
13.1. CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	58
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	59
15. ANEXOS.....	61
15.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	61
15.2. CONCEPTOS BÁSICOS:.....	62
24. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO	68
25. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.....	71
25.1. 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA.....	71
25.1.1. 2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	71
25.1.2. 2.1.2. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS.....	73
25.2. 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	82
25.2.1. 2.2.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO:	83
25.2.2. 2.2.2 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO	85
25.2.3. 2.2.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL	86
25.2.4. 2.2.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO	87
25.2.5. 2.2.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO	89
25.2.6. 2.2.6. SEGUIMIENTO.....	92
26. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	93





AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



**Ayuntamiento
de Calles**

27. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN.....	93
28. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL:	98





Plan de Igualdad



1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón Social	AYUNTAMIENTO DE CALLES					
NIF	P4608100F					
Domicilio Social	PLAZA MESON 1, 46175, Calles, VALENCIA					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	MARIA CONSUELO GARCIA GARCIA					
Cargo	ALCALDESA					
Telf.	962 10 03 56					
e-mail	alcaldia@calles.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	ACTIVIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CALLES					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	2	Total	5
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	NO					





Plan de Igualdad



2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
 1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
 2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
 3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.





Plan de Igualdad



- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713, 2010, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/920, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.





Plan de Igualdad



Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 ("Igualdad de género") y 8 ("Trabajo decente y crecimiento económico"), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor





Plan de Igualdad



3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del II Plan de Igualdad del AYUNTAMIENTO DE CALLES constituida por:

En representación de la empresa:

M^a JOSÉ ESTEBAN

LAURA ADALID

Por parte de la representación de la plantilla:

MARIPAU GARCÍA CUPERTINO, UGT SERVEIS PÚBLICS PV

VICENTE ARAS ARNAL, Federación Servicios a la Ciudadanía CCOO

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.





Plan de Igualdad



Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.





Plan de Igualdad



4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras del AYUNTAMIENTO DE CALLES, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, así como el funcionariado.

La empresa manifiesta de forma clara que las medidas recogidas en este Plan serán de aplicación a las mujeres trans, para incidir de forma activa sobre la eliminación de las situaciones de desigualdad y discriminación que éstas sufren en el ámbito laboral, haciendo expresa mención en cumplimiento del artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El ámbito territorial se localiza en la provincia de Valencia, Comunitat Valenciana, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

PLAZA MESON 1, 46175, Calles, VALENCIA

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 19 de diciembre de 2025 al día 18 de diciembre de 2029.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.





Plan de Igualdad



5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Calles es un municipio de la Comunitat Valenciana situado en la comarca de Los Serranos. Su término municipal tiene una superficie de 64,5 km² y, según el censo de 2024, cuenta con 447 habitantes. Comparte límites con los municipios de Andilla, Chelva, Higuieruelas y Domeño.

El núcleo urbano se ubica en una llanura en la margen derecha del río Tuéjar, al que se accede mediante un viaducto. El pueblo se organiza alrededor de la iglesia parroquial, dedicada a la Purísima Concepción, que se alza en el centro de la localidad. El relieve del término es predominantemente montañoso, muy irregular y escarpado. Entre las elevaciones más destacadas se encuentran Peña Uncel (993 m s. n. m.), Escorpión (645 m), Mataja (1.024 m) y Castellano (1.059 m).

Tradicionalmente, la economía local se ha basado en la agricultura, principalmente en el cultivo de olivos y almendros, y en menor medida de hortalizas. En las zonas de regadío se producen cereales, hortalizas, legumbres, manzanos, ciruelos, entre otros cultivos. Estas explotaciones se sitúan en la margen izquierda del río Tuéjar —afluente del Turia—, del que se toma el agua necesaria a través de un sistema de acequias.

En las últimas décadas, el tejido económico del municipio ha experimentado transformaciones importantes. La agricultura ha pasado a tener un carácter más doméstico o complementario, mientras que muchas personas trabajan ahora en ocupaciones diversas, vinculadas sobre todo a la construcción y al sector servicios. Además, el turismo rural se ha consolidado como una de las principales fuentes de ingresos, impulsando la apertura de varias casas rurales en la zona.





Plan de Igualdad



6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

La plantilla de **AYUNTAMIENTO DE CALLES** se compone por un 60% de mujeres, por tanto, nos encontramos delante de una organización con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Las principales **FORTALEZAS y DEBILIDADES** de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y GENERALES DE LA PLANTILLA

- La plantilla del ayuntamiento se encuentra equilibrada
- Las mujeres cuentan con mayor antigüedad en la organización que los hombres
- La edad media de las personas trabajadoras es de 53 años

ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Fortalezas

- Se fomenta la paridad en la formación de los miembros de los tribunales selectivos
- La plantilla cree que los procesos de selección son respetuosos con la igualdad

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Debilidades

- El grupo profesional de mayor nivel (A1) está ocupado por un hombre
- Las mujeres ocupan puestos de trabajo relacionados con la administración y el cuidado y los hombres ocupan puestos de peón y secretario-interventor
- El personal laboral no cuenta con un convenio colectivo de aplicación

ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- La plantilla percibe que la organización atiende sus necesidades de formación





Plan de Igualdad



Debilidades

- La plantilla no ha recibido formación en materia de igualdad de oportunidades
- El ayuntamiento no cuenta con un Plan de formación

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- La plantilla cree que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de promocionar, percibiendo el proceso de promoción como neutro, objetivo y transparente

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Debilidades

- Debido al tamaño reducido del ayuntamiento, algunos puestos de trabajo no realizan el 100% de la jornada de trabajo

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Fortalezas

- La jornada laboral en el ayuntamiento es continua, lo que facilita la conciliación de la vida personal y familiar
- La organización cuenta con un reglamento de teletrabajo
- La plantilla cree que las medidas de conciliación de aplicación en el ayuntamiento son adecuadas

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Debilidades

- Existe segregación vertical, ya que el puesto de trabajo que se incluye dentro del nivel jerárquico órgano de dirección está masculinizado





Plan de Igualdad



- Debido al tamaño reducido del ayuntamiento, los puestos de trabajo están ocupados únicamente por una persona, por lo que no hay ninguno con presencia equilibrada de mujeres y hombres

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Fortalezas

- No aparece ninguna brecha salarial significativa en las retribuciones del personal laboral

Debilidades

- Al no contar el personal laboral con un convenio colectivo de aplicación, no están reguladas las retribuciones a percibir

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Debilidades

- La organización no cuenta con un protocolo de actuación de acoso sexual y/o por razón de sexo
- La plantilla no ha recibido sensibilización en la materia

ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

Fortalezas

- La concejalía de igualdad ha elaborado y difundido distintas guías de comunicación y lenguaje no sexista

Debilidades

- La plantilla no ha recibido cursos de formación en materia de lenguaje no sexista

ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Debilidades

- La organización no cuenta con un protocolo de actuación en caso de víctimas de violencia de género





AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



**Ayuntamiento
de Calles**

- No se han difundido los derechos de las víctimas de violencia de género a la plantilla del ayuntamiento

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Fortalezas

- La organización cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales





Plan de Igualdad



7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Auditoría Retributiva, realizada se presenta en un informe separado. No obstante, indicar que la misma se ha realizado utilizando las siguientes **herramientas**:

- **Guía OIT:** *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos.*
- **Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género**, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- **Herramienta de Registro Retributivo** del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Considerando las puntuaciones obtenidas como resultado del sistema de valoración de puestos de trabajo SVPT, **se han clasificado los puestos del AYUNTAMIENTO DE CALLES según las siguientes agrupaciones:**

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 4	AEDL(301)
Agrupación 3	MONITOR/A COMEDOR(295)
Agrupación 2	PEON SERVICIOS(204)

En base a dichas agrupaciones, las principales brechas según los puestos de igual valor son:

1.1.1.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Se indican a continuación las diferencias retributivas de los importes equiparados encontradas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales,





Plan de Igualdad



teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 67% de la plantilla:

En el SALARIO BASE, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 5% del salario masculino sobre el femenino.

En el TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 100% del salario femenino sobre el masculino.

En el TOTAL COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES, no encontramos una brecha significativa entre mujeres y hombres.

En el TOTAL RETRIBUCIONES (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 3% del salario femenino sobre el masculino.

1.1.1.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Se indican a continuación las diferencias retributivas de los importes equiparados encontradas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales,

teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 67% de la plantilla:

En el SALARIO BASE, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 5% del salario masculino sobre el femenino.

En el TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 100% del salario femenino sobre el masculino.

En el TOTAL COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES, no encontramos una brecha significativa entre mujeres y hombres.

En el TOTAL RETRIBUCIONES (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia de retribución entre





Plan de Igualdad



mujeres y hombres es del 3% del salario femenino sobre el masculino.

FORTALEZAS

Tomando como referencia el cómputo total de las personas trabajadoras, la plantilla está equilibrada

ÁREAS DE MEJORA

Existe segregación horizontal, ya que el hombre ocupa el puesto de trabajo de peón y las mujeres ocupan el puesto de administración y monitora comedor





Plan de Igualdad



7. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL
AYUNTAMIENTO DE CALLES**

7.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*
- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*





Plan de Igualdad



- ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria
- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.
- ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.
- ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

7.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el **artículo 7 del RD 902/2020**:

*“La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa**, de manera transversal y completa, **cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución**. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*”





8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1.ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres

1.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN En caso de oposiciones y en los procesos de provisión de puestos de trabajo del Ayuntamiento, se incorporará en el temario materias sobre legislación relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contenidos relativos a la violencia de género.		
RESPONSABLE	RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Secretaría		
COSTE	Funcionamiento Interno	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y para todo el período de vigencia		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de temarios incluidos Nº de procesos de selección que incluyen los temarios		

2.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	
	Dentro del concurso, se valorará las distintas materias, dándole la ponderación a los cursos que versen sobre igualdad: planes de igualdad, corresponsabilidad y protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo, ponderarán un 30% más.	
	RESPONSABLE	RRHH
	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Secretaría
	COSTE	Funcionamiento interno
	CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Todo el período de vigencia.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		Publicación de las bases

1.2. 9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.

3.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Revisar que en las distintas clasificaciones profesionales no se haga referencia (directa o indirecta) a un solo sexo. En aquellas donde exista una denominación única, modificar la nomenclatura utilizando dobles formas		
RESPONSABLE	RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos/Secretaría		
COSTE	Funcionamiento interno.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento que recopile las nuevas nomenclaturas de los grupos, clasificaciones profesionales, departamentos o áreas o puestos con lenguaje no sexista		

4.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Elaborar una Relación de Puestos de Trabajo de acuerdo con el artículo 74 del Estatuto Básico del Empleado Público, que contenga la denominación de los puestos, la clasificación profesional, cuerpos o escalas, retribuciones complementarias, etc.		
RESPONSABLE	RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos/Secretaría		
COSTE	Funcionamiento interno.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2028		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Publicación y difusión de la RPT.		



1.3. 9.3. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

5.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Se elaborará una campaña a través de mailing/tablón de anuncios/canal de comunicación interna en el que se facilitará información respecto a la formación voluntaria disponible en el Ayuntamiento.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento y RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos/Secretaría		
COSTE	Funcionamiento interno.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Todo el período de vigencia.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Forma de difusión y listado de personas que la reciben, desagregado por sexos. Número de personas, desagregadas por sexo, que han realizado formación voluntaria.		

6.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Establecer formalmente que la formación que organice la organización ya sea voluntaria o de especialización, se realice dentro de la jornada laboral para favorecer el ejercicio correspondiente de la vida personal, laboral y familiar.	
RESPONSABLE	RRHH	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos/Secretaría	
COSTE	Funcionamiento interno.	PRIORIDAD
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Todo el período de vigencia.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Relación de los cursos elaborados dentro y fuera de la jornada laboral desagregado por tipo de curso y asistencia por sexos.	

1.4.9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria

7.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
	Se valorará el desarrollo de acciones positivas conforme al artículo 11 de la Ley Orgánica de Igualdad, con la siguiente redacción: <i>"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres"</i> .		
	RESPONSABLE	RRHH	
	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Secretaría	
	COSTE	Funcionamiento interno	PRIORIDAD
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN			
Todo el período de vigencia.			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
Desarrollo la acción positiva			

1.5. 9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla

8.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Se realizará un estudio de clima sociolaboral con perspectiva de género, que permita obtener información relativa al nivel de satisfacción del personal, las causas que inciden en el mismo, analizando las sugerencias.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento y RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Secretaría		
COSTE	Funcionamiento interno o externalizable	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2027		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe con los resultados y medidas adoptadas, en su caso.		

9.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Elaborar y revisar las descripciones de puestos de trabajo para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría sean aplicables durante, al menos, el periodo de vigencia de la misma. La plantilla del Ayuntamiento será participe de la elaboración de dichas DPTs.		
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento y RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	RRHH		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la revisión y actualización de las descripciones de puestos y categorías profesionales	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2029		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documentación relativa a posibles cambios y actualizaciones en las diferentes DPT's indicando los cambios que han sido realizados. Descripciones de puestos de trabajo actualizadas. Listado de personas a las que se le han comunicado cambios en las Descripciones de Puesto de Trabajo.		

10.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Estudiar la posibilidad de realizar un taller práctico con perspectiva de género entre las personas trabajadoras del ayuntamiento para favorecer las relaciones entre compañeros y compañeras		
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Material para las jornadas		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del plan de igualdad		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Contenido del taller realizado		

10.1. 9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras

11.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la Administración, además de las posibles mejoras particulares dentro de la organización, como la flexibilidad horaria ya implementada.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento Y RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos/Secretaría		
COSTE	Funcionamiento interno.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2028		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento aprobado por Alcaldía y Comisión de Igualdad y Seguimiento.		



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



Ayuntamiento
de Calles

12.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Realizar, al menos, una campaña o curso en materia de corresponsabilidad dirigida a la plantilla durante la vigencia del Plan.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos/Secretaría.		
COSTE	Funcionamiento interno o externalizable.	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2026,2028		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Aprobación de la campaña por la Comisión de Igualdad. Difusión de la campaña. En caso de consistir en curso de formación, asistencia al mismo desagregado por sexo.		

9.7. **ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras

13.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Promover la imagen pública de las mujeres en las áreas masculinizadas, con carácter previo a la cobertura de plazas o vacantes (brigadas de obras, policía), al objeto de incrementar el número de candidatas mediante el fomento de la imagen pública de las mujeres en los puestos y áreas masculinizadas. Estas campañas se realizarán, en la medida de lo posible, al menos seis meses.		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad y Seguimiento, RRHH y Prensa		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos/Secretaría		
COSTE	Funcionamiento interno o externalizable.		PRIORIDAD
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Todo el período de vigencia.		



INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de campañas realizadas Nº de candidaturas recibidas
---	---

9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo específico: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

14.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Renovar anualmente el Registro Retributivo, tal como establece el Real Decreto-Ley 6/2019 u el Real Decreto 902/2020, para el personal laboral del Ayuntamiento
RESPONSABLE	RRHH y Secretaría
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos
COSTE	Coste/tiempo del personal
	PRIORIDAD

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Todo el período de vigencia.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe registro retributivo de cada año

15.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Elaboración de un documento que explique los criterios de asignación de los complementos salariales y verificar que estos complementos están siendo asignados en base a criterios objetivos.		
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento y RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Secretaría		
COSTE	Funcionamiento interno	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2028		

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento con la explicación que se ha seguido para asignar los complementos salariales Aprobación del documento por parte del Ayuntamiento. Difusión a toda la plantilla dicho documento, desagregando por sexos.
---	--

9.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*

16.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Realizar una formación dirigida a todo el personal para sensibilizar en los diferentes tipos de violencias sutiles hacia las mujeres, también llamados micromachismos, y su prevención dentro del entorno laboral
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad y Seguimiento
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Personal docente y aula virtual

COSTE	Coste curso	PRIORIDAD
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2027,2029	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Ficha del curso formativo Listado de personas que han finalizado el curso desagregado por sexo	

17.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Realizar una formación dirigida a las personas miembro de la Comisión de Acoso, para dotarles de competencias, habilidades y conocimientos específicos sobre como prevenir, investigar e intervenir ante posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad y Seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Personal docente y aula virtual		
COSTE	Coste curso		PRIORIDAD



CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Ficha del curso formativo Listado de personas que han finalizado el curso desagregado por sexo

9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.

18.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Realizar un acto de presentación del Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, asumiendo el compromiso político de su implementación y lanzando un mensaje sobre la necesidad de la colaboración e implicación de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento para lograr una transversalidad efectiva. El lenguaje utilizado será, en todo caso, inclusivo y no sexista.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad y Seguimiento

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Comisión de Igualdad y Seguimiento y Alcaldía		
COSTE	Funcionamiento interno	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Imágenes de la presentación oficial.		

19.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Establecer un canal de comunicación interno, con el objetivo de que puedan trasladarse quejas, opiniones o sugerencias, como forma de mejorar la comunicación multinivel		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad y Seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Comisión de Igualdad y Seguimiento y Alcaldía		
COSTE	Funcionamiento interno	PRIORIDAD	

CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Justificante de difusión del canal de comunicación.

20.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Revisión de la comunicación del ayuntamiento, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios de lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad y Seguimiento
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Comisión de Igualdad y Seguimiento y Alcaldía

COSTE	Funcionamiento interno	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del plan de igualdad		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Textos modificados.		

9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

21.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados relacionados con la violencia hacia las mujeres.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos/Secretaría		
COSTE	Coste/hora del personal implicado en la elaboración y difusión de la infografía	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Todo el período de vigencia.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Chequeo de la infografía en los diferentes canales de comunicación Impacto de la medida entre las mujeres y hombres de la administración.		

22.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Adherirse al II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana
-----	--

RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento y RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos/Secretaría		
COSTE	Coste/hora del personal implicado	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2026		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Justificante de la adhesión		

9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

23.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Se redactará un protocolo de la mujer embarazada que será difundido entre todo el personal del consistorio, con independencia de las jerarquías.		
RESPONSABLE	Prevención de riesgos laborales		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Secretaría		
COSTE	Funcionamiento interno	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2027		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documento de aprobación del protocolo		

10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico: Asegurar la aplicación del principio de igualdad retributiva para los puestos de igual valor.

9.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Elaborar y revisar las descripciones de puestos de trabajo para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría sean aplicables durante, al menos, el periodo de vigencia de la misma. La plantilla del Ayuntamiento será partícipe de la elaboración de dichas DPTs.		
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento y RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	RRHH		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la revisión y actualización de las descripciones de puestos y categorías profesionales	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	2029		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documentación relativa a posibles cambios y actualizaciones en las diferentes DPT's indicando los cambios que han sido realizados. Descripciones de puestos de trabajo actualizadas. Listado de personas a las que se le han comunicado cambios en las Descripciones de Puesto de Trabajo.		



14.	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Renovar anualmente el Registro Retributivo, tal como establece el Real Decreto-Ley 6/2019 u el Real Decreto 902/2020, para el personal laboral del Ayuntamiento		
RESPONSABLE	RRHH y Secretaría		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Recursos Humanos		
COSTE	Coste/tiempo del personal	PRIORIDAD	
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Todo el período de vigencia.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe registro retributivo de cada año		



15. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2026		2027		2028		2029	
		1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se
1	Temario sobre legislación relativa a la igualdad de oportunidades								
2	Ponderación cursos igualdad								
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		2026		2027		2028		2029	
Nº		1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se
3	Relación de puestos de trabajo								
4	Clasificación profesional neutra								
FORMACIÓN		2026		2027		2028		2029	
Nº		1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se
5	Campaña formación obligatorio y voluntaria								
6	Formación dentro del horario laboral								
PROMOCIÓN PROFESIONAL		2026		2027		2028		2029	
Nº		1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se
7	Reserva de plazas para mujeres								
CONDICIONES DE TRABAJO		2026		2027		2028		2029	
Nº		1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se
8	Estudio de clima laboral								
9	Elaborar DPT's								
10	Taller práctico con perspectiva de género								
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		2026		2027		2028		2029	
Nº		1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se



**Ayuntamiento
de Calles**

[illegible]

 AMALTEA Igualdad de Género	Plan de Igualdad	 Ayuntamiento de Calles					

23	Protocolo de la mujer embarazada							
----	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



**Ayuntamiento
de Calles**

12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad del AYUNTAMIENTO DE CALLES, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento una vez aprobado el contenido del mismo.

Se propone que la composición sea la siguiente:

En representación de la empresa:

M^a JOSÉ ESTEBAN

LAURA ADALID

Por parte de la representación de la plantilla:

MARIPAU GARCÍA CUPERTINO, UGT SERVEIS PÚBLICS PV

VICENTE ARAS ARNAL, Federación Servicios a la Ciudadanía CCOO

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La **composición sugerida** de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse **una vez al año**.





Plan de Igualdad



Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

Sus funciones serán las siguientes:

- ➔ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- ➔ Supervisión de la ejecución del Plan.
- ➔ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ➔ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ➔ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.





Plan de Igualdad



13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento anual** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado "Descripción de medidas concretas"





AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



Ayuntamiento
de Calles

13.1. CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

N.º	MEDIDAS	2026		2027		2028		2029	
		1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
REUNIÓN DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES									
REUNIÓN DE SEGUIMIENTO									
INFORME DE EVALUACIÓN									
RENOVACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD									



Plan de Igualdad



14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurran las siguientes circunstancias:

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

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.





Plan de Igualdad



Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).





15. ANEXOS

15.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
	Otros motivos (especificar)		☐
Indicadores de proceso			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			





15.2. CONCEPTOS BÁSICOS:

- ➔ Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- ➔ Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- ➔ Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- ➔ Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- ➔ Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- ➔ Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.





- ➔ Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.
- ➔ Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- ➔ Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- ➔ Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- ➔ Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- ➔ Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.





PROTOCOLO PARA LA







Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Elaborado por **Bàrbara Silvestre Asensio**

19 de diciembre de 2025

Maquetado por **Amaltea Consultoría de Igualdad**

Basado en el Manual del **Instituto de las Mujeres** (2023)

Con el presente protocolo, que se negociará con la comisión negociadora del Plan de Igualdad, se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI, RD 901/2020 y art. 12 LOGILS.





ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO68
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO71
 - 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA 71
 - 2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS71
 - 2.1.2. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS73
 - 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 82
 - 2.2.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO:83
 - 2.2.2 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO85
 - 2.2.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL86
 - 2.2.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO87
 - 2.2.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO89
 - 2.2.6. SEGUIMIENTO92
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR93





4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN⁹³
5. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL⁹⁸

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

Con el presente protocolo, **el AYUNTAMIENTO DE CALLES** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, **el AYUNTAMIENTO DE CALLES** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, **el AYUNTAMIENTO DE CALLES** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **el AYUNTAMIENTO DE CALLES**.





La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, **el AYUNTAMIENTO DE CALLES** 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, advirtiéndoles que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- I. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- II. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- III. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- IV. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas la realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- V. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- VI. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- VII. Se contempla también el acoso producido por personas usuarias de ayuntamiento contra las personas trabajadoras.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen:

- *el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*





- *los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;*
- *el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual;*
- *el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*
- *el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.*

En efecto, **el AYUNTAMIENTO DE CALLES** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa –, como en la difusión o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En **Calles, a 19 de diciembre de 2025**

Firma:

Consuelo García, alcaldesa de Calles





25. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, **el AYUNTAMIENTO DE CALLES** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. **Medidas proactivas o procedimentales de actuación** para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. **Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido** y, en su caso, el régimen disciplinario.

25.1. 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

25.1.1. 2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital - además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

La empresa **el AYUNTAMIENTO DE CALLES** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el





personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en **el AYUNTAMIENTO DE CALLES**.

El AYUNTAMIENTO DE CALLES, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

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

En el ámbito del **AYUNTAMIENTO DE CALLES** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos **el AYUNTAMIENTO DE CALLES**, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad,





dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

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

25.1.2. 2.1.2. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

2.1.2.1 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

De acuerdo con el artículo 7.1. de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y sin perjuicio de lo establecido en el código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales;





Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales;

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos;

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

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual;

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental;

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición





o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Definición de acoso por razón de sexo:

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presume inherentes a ellas. En este sentido, el





acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombres al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objetivo a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.





7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negociación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento)
2. Ignorar la presencia de la persona
3. No dirigir la palabra a la persona
4. Restringir a compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona
5. No permitir que la persona se exprese
6. Evitar el contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

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

1. Amenazas y agresiones físicas
2. Amenazas verbales o por escrito
3. Gritos y/o insultos
4. Llamadas telefónicas atemorizantes
5. Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:





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

2.1.2.3. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

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

La *Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025*, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹²³⁴⁵⁶, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

¹ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

Revelar información personal o la identidad.

² Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth

³ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

⁴ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa





y/o un/a técnico/ a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

⁵ Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

⁶ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.





Acoso en línea y facilitado por la tecnología	Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) ⁷	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea	Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing	Bullying sexualizado	Ciberflashing	
Dimensión digital de la violencia psicológica	Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o la autolesión	Abuso económico

⁷ Spyware es un software que tiene dicho objetivo.



2.1.2.4. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD

MORAL

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

"A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal"

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que no son a la libertad sexual.

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

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

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art. 178, art. 179, art. 180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art. 181, art. 182, art. 183, art. 183 bis)
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual (art. 184)





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

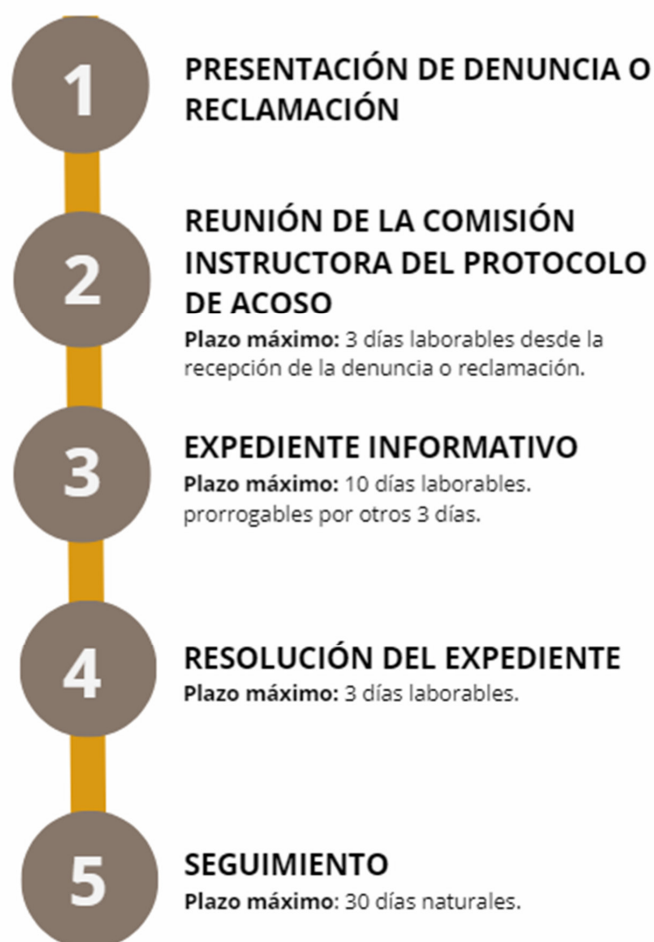
La descripción de los tipos de delitos se encuentra recogida en el **Anexo I** de este Protocolo.

25.2. 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN





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



25.2.1. 2.2.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO:

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas⁸:

- Una persona trabajadora del ayuntamiento

⁸ Spyware es un software que tiene dicho objetivo.





→ Una persona de los/las miembros de la corporación

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguno o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de **el AYUNTAMIENTO DE CALLES** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.





25.2.2. 2.2.2 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

En **el AYUNTAMIENTO DE CALLES, M^a Jose Esteban** es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización⁹.

Las personas trabajadoras del **AYUNTAMIENTO DE CALLES** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y **el AYUNTAMIENTO DE CALLES** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, **el AYUNTAMIENTO DE CALLES** habilita la cuenta de correo electrónico adl@calles.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección del ayuntamiento y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras del ayuntamiento el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente

⁹ Spyware es un software que tiene dicho objetivo.





remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando la denuncia planteada a la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección del **AYUNTAMIENTO DE CALLES** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del ayuntamiento.

25.2.3. 2.2.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acosos y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistas a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a





tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección del ayuntamiento.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadores y trabajadoras a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan e igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

25.2.4. 2.2.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse, aunque se haya activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación¹⁰, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del **AYUNTAMIENTO DE CALLES** adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del **AYUNTAMIENTO DE CALLES** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

¹⁰ Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.





En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

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

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a dirección del **AYUNTAMIENTO DE CALLES** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.





El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo como al/la denunciando/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

25.2.5. 2.2.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección del **AYUNTAMIENTO DE CALLES** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados, la dirección del **AYUNTAMIENTO DE CALLES** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto





- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar el ayuntamiento en este sentido, las siguientes:
- a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del ayuntamiento.
 - b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación al ayuntamiento, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

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

La dirección del **AYUNTAMIENTO DE CALLES** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:





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





25.2.6. 2.2.6. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora 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 la oportuna acta 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 acta se remitirá a la dirección del ayuntamiento, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, el ayuntamiento haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.





26. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad del **AYUNTAMIENTO DE CALLES**, el **19 de diciembre de 2025** manteniéndose vigente durante **4 años**.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integran, en los términos previstos en el *artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre*.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

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

27. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

I. Persona que informa de los hechos





Persona que ha sufrido el acoso:

Otras, especificar:

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos;

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:





IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/a y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos;

Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamada, vídeos, baja médica, etc.)





VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa **NOMBRE EMPRESA**





ANEXO I

Delitos contra la libertad sexual





28. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL:

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

TÍTULO VIII: Delitos contra la libertad sexual

Capítulo I: de las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.
2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.
3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.
4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.





1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.^a Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- 2.^a Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- 3.^a Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.
- 4.^a Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
- 5.^a Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- 6.^a Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.





7.^a Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.





Capítulo III. Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.
3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.
4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.





Capítulo IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.





Capítulo V. De los delitos relativos a la prostitución y la corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.
- b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
- b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.
- c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o





explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad





necesitada de especial protección será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

a) El que capture o utilizare a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con





fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.
- b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.
- c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.
- d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
- e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.
- f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.
- g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.
- h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.





3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.





Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.
- b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.
- c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.
- d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

