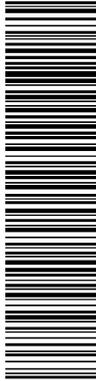


DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
.Plan: Plan Igualdad firmado		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 29 de 44		NO REQUIERE FIRMAS



DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
.Plan: Plan de Igualdad_Parcuellos del Jarama		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 29 de 44		NO REQUIERE FIRMAS

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1926614\_EIRI9-9D8NK-DW66M\_2F:198253042382B65674FD9DF2ACAEF2363D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: [https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent\\_id=1&idfirma=1](https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idfirma=1)



y la feminización de los puestos y los departamentos para poder así diseñar medidas de mayor atracción del género infrarrepresentado en futuros procesos de incorporación de personal, dado que quedan confirmadas que los mecanismos de incorporación de personal son los mismos establecidos por ley para cualquier administración pública local como es el caso del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.

**1.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Para poder analizar la situación en materia de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral ha sido necesario acudir al análisis de diversos documentos en este proceso. Entre otros, han sido los siguientes los documentos analizados:

- Resolución de 23 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama (personal laboral) (código número 2813292). "Reglamento regulador sobre el trabajo", adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 23 de junio de 2020, y según establece el artículo 7C de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local se publica Reglamento para su entrada en vigor.
- Datos censales de la plantilla donde se reflejan las personas a cargo de cuidados (menores y/u otras personas dependientes).

El Ayuntamiento tiene incorporadas diversas vías de conciliación de vida personal, familiar y laboral. Es más, recientemente creó procedimientos para promocionar el teletrabajo en los puestos que fuese posible, fruto de la situación derivada de la pandemia de la Covid19.

Sin embargo, cabe señalar que el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama no ha sido actualizado desde 2009. Estos últimos años se han incorporado muchas mejoras en estos aspectos en convenios de sectores laborales similares, como, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social.

Por lo tanto, en vista de esta falta de actualización y de los datos que reflejan una mayor presencia de personas con responsabilidades de cuidado de las que son usuarias de alguna medida de conciliación, se recomienda en este sentido desarrollar una línea de mejoras en materia de conciliación.

Cabe destacar que estas mejoras no son referentes simplemente a los ámbitos referentes a las propias medidas posibles (permisos, licencias, excedencias...) sino que también nos referimos en esta propuesta de mejora a otros ámbitos que innegablemente se ven afectados por la realidad y las necesidades de cuidados de las personas trabajadoras:

- La selección de turnos y de horarios.
- La selección de las vacaciones.
- Los procesos de incorporación de plantilla y de promoción de la misma.
- Otras medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral que no necesariamente estén vinculadas a cuidar a otras personas.

En el apartado correspondiente a las medidas del Plan de Igualdad se definirán con mayor profundidad líneas y acciones que permitan atenuar mejores medidas de conciliación y, cómo no, poder hacer mejor seguimiento de los procedimientos y las casuísticas existentes.

Cabe resaltar que sería interesante profundizar en los porqués del desuso de las medidas de conciliación actualmente existentes. Serían casuísticas muy dispares aquella en la que las personas no sientan necesidad de hacer uso de las mismas a unas en las que se perciban indeseables ese tipo de solicitudes, haya falta de información... Es decir, es importante que también haya medidas y acciones que aseguren una buena praxis de los mecanismos existentes.

**1.6. Infrarrepresentación femenina**

La infrarrepresentación femenina es una anomalía en cualquier administración pública, dado que la gran mayoría de los puestos y las áreas son referentes a ámbitos y sectores feminizados. En este sentido, podría ser interesante analizar en profundidad posibles dificultades de la masculinización de algunas de las áreas donde, por su impacto en la sociedad y la ciudadanía, se considere especialmente relevante dar visibilidad a los hombres.

Sin embargo, hay que dejar claro que hay algunas áreas o departamentos donde la infrarrepresentación femenina sí se da. Las áreas masculinizadas son las habituales en este tipo de contexto. En este sentido, las más acuciantes son el ámbito policial y las áreas relacionadas con el mantenimiento y el cuidado del municipio y las infraestructuras.

En este sentido, es necesario mejorar el seguimiento actual a las dificultades de incorporación de mujeres, dado que no existen ni registros que ayuden a analizar el efecto embudo que actualmente se dan en los procesos de incorporación de personal ni registros longitudinales que permitan contrastar que no hay otros mecanismos que impidan la mayor feminización, como por ejemplo, fenómenos como la alta rotación por parte de las mujeres, la baja permanencia en el puesto, y similares.

A su vez, se vuelve especialmente relevante en este sentido la necesidad de un especial énfasis en la promoción de la incorporación de mujeres y hombres a áreas donde se encuentran en infrarrepresentación y también una revisión de posibles reglamentos internos y otros documentos ya señalados previamente, dado que la mejora en materia de conciliación puede repercutir de manera positiva sobre la incorporación de más mujeres en particular, además de hacer el Ayuntamiento de Paracuellos un espacio más implicado con la promoción de la corresponsabilidad.

**1.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

En la actualidad, el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama se encuentra en la necesidad de actualizar sus mecanismos de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y adaptarlos al nuevo marco normativo.

Aunque no haya registros de casos recientes, es relevante señalar que en grupos focales compuestos íntegramente por mujeres han aparecido relatos de casos hace muchos años en los que se expresaba que no hubo muchas herramientas de detección y gestión del caso, por lo que es importante aprovechar la lectura de cambio normativo para construir un Protocolo que atienda a todas las casuísticas posibles, esté acompañado por procedimientos claros y que tenga herramientas de valoración y registro de casos.

**1.8. Opinión de la corporación política y personal con Responsabilidad Técnica y opinión de la Plantilla**

En este último apartado se recogen las opiniones de la corporación política, el personal con Responsabilidad Técnica y a Plantilla, que nos permiten conocer en mayor profundidad la praxis de algunas cuestiones que los datos reflejaban y ya se han adelantado.

Análisis de los datos de la Corporación Política y Personal con Responsabilidad Técnica

El grupo de la Corporación está dividido entre 66, 7% de hombres frente a un 33,3% de mujeres que participaron en la entrevista. Lo que demuestra una deficiencia de género en relación a las opiniones y a los principios de igualdad y equidad en los puestos de trabajo. También se recoge, finalmente, las opiniones recogidas a través de los grupos focales.

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 29

UGT

UGT

UGT

UGT

UGT

UGT



UGT

UGT

UGT

UGT

UGT

UGT



UGT

UGT

UGT

UGT

UGT

UGT

DOCUMENTO <b>.Plan: Plan Igualdad firmado</b>	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: <b>EIRI9-9D8NK-DW66M</b> Fecha de emisión: <b>16 de Enero de 2025 a las 10:25:48</b> Página 30 de 44	FIRMAS	ESTADO <b>NO REQUIERE FIRMAS</b>

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614\_EIRI9-9D8NK-DW66M 2F:198250423829B657A4ED9DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: [https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent\\_id=1&taberna=1](https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&taberna=1)

DOCUMENTO <b>.Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama</b>	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: <b>WLBD0-M6O9U-AS95W</b> Página 30 de 44	FIRMAS	ESTADO <b>NO REQUIERE FIRMAS</b>

**Sexo/Género**

Hombre	66.7%
Mujer	33.3%

La mayoría de las personas (10) encuestadas tenía una antigüedad de más de 5 años (66,7%) frente a un 20% (3) que oscilaba entre los 2 y los 5 años y un 13,3% (2) con menos de 2 años de antigüedad.

**Antigüedad**

Más de 5 años	66.7%
Entre 2 y 5 años	20%
Menos de 5 años	13.3%

Además, las edades del total de respuestas pertenecían a personas mayores de 45 años (66,7%) coincidiendo con los datos anteriormente citados frente a un 33,3% de menos de 45 años, donde las mujeres correspondían a más de la mitad de esta cifra (3 mujeres menores de 45 años de un total de 5 mujeres y 2 hombres de un total de 10).

**Edad**

Más de 45 años	66.7%
Menos de 45 años	33.3%

El 66,7% no pertenecía a la RLT (10 personas) frente al 33,3% que sí formaban parte de ella (5 personas). De este 33,3%, solo una mujer formaba parte de la RLT (20%).

**¿Formas parte de la RLT? (Representación legal de la Plantilla)**

No	66.7%
Sí	33.3%

Un 40% de las personas encuestadas (6) no tenía personas a su cargo, un 46,7% tenía menores a su cargo (7) y un 13,3% tenía personas dependientes a su cargo (2). De las 2 personas que afirmaron tener personas dependientes a su cargo: una tenía 1 persona y la otra, 2 personas. De las que afirmaron tener menores a su cargo: 3 personas afirmaron que tenían 2 menores a su cargo. Una de ellas afirmó tener 100 menores a su cargo- error de la pregunta- y el resto, 4 personas, tenían a 1 menor a su cargo.

**Responsables de cuidados**

Personas menores a cargo	13.3%
Personas dependientes a cargo	40%
No tengo personas a cargo	46.7%

Un 46,7% de las personas no asistieron a la formación en Planes de Igualdad (7), de las cuales 2 pertenecían a a RLT. Un 53,3% sí asistieron a la formación en Planes de Igualdad (8 personas).

Los motivos alegados ante la no asistencia a la formación fueron: desconocimiento de la misma, no notificación de su celebración, no celebración, incapacidad para asistir por falta de personal en su puesto además de 3 respuestas que no indican motivo.

**¿Asististe a la formación ofrecida a la plantilla sobre el Plan de igualdad?**

No	46.7%
Sí	53.3%

Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: [https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent\\_id=1&taberna=1](https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&taberna=1)

PLANO CC.00.

U/GT

U/GT

U/GT

U/GT

U/GT

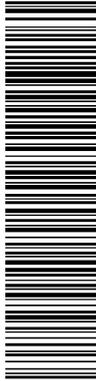
U/GT

U/GT

U/GT

U/GT

DOCUMENTO <b>.Plan: Plan Igualdad firmado</b>	IDENTIFICADORES	ESTADO <b>NO REQUIERE FIRMAS</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>EIRI9-9D8NK-DW66M</b> Fecha de emisión: <b>16 de Enero de 2025 a las 10:25:48</b> Página 31 de 44	FIRMAS	



DOCUMENTO <b>.Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama</b>	IDENTIFICADORES	ESTADO <b>NO REQUIERE FIRMAS</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>WLBD0-M6O9U-AS95W</b> Página 31 de 44	FIRMAS	

En qué grado opinas se cumplen estas afirmaciones: 1 (muy bajo), 5 (muy alto) NS/NC (No sabes/no contestas):

**1. La igualdad se reconoce como principio básico del Ayuntamiento.** se recogieron respuestas de satisfacción de valores muy altos y altos 4 y 5, correspondiendo a un total de 12 personas (80%), frente a valores de 2 y 3 con un total de respuestas de 2 (13,3%). En NS/NC, se recogieron un total de 1 respuesta (6,67%).

**2. La igualdad es compatible con la filosofía y cultura del Ayuntamiento en la actualidad,** se recogieron respuestas de satisfacción de valores muy altos y altos 4 y 5, correspondiendo a un total de 13 personas (86,7%), frente a valores de 2 y 3 con un total de respuestas de 2 (13,3%).

**3. La dirección del ayuntamiento tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres,** se recogieron respuestas de satisfacción de valores muy altos y altos 4 y 5, correspondiendo a un total de 12 personas (80%). Y valores de 3 (medios) con un total de respuestas de 3 (20%)

Por tanto, respecto a estos datos, las ideas sobre igualdad que priman en las personas encuestadas indican que hay un alto posicionamiento respecto a mantener la igualdad dentro de a corporación. Osease, en el ideario colectivo, sin tener en cuenta si ello se lleva a la práctica.

**4. Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en los trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento,** se recogieron respuestas de satisfacción de valores muy altos y altos 4 y 5, correspondiendo a un total de 7 personas (46,7%). Y valores de 2 y 3 (bajos-medios) con un total de respuestas de 5 (33,3%). En NS/NC, se recogieron un total de 3 respuestas (20%).

**5. Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer,** los valores altos de 4 correspondieron a 1 respuesta (6,7%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 12 respuestas (80%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 1 respuestas (6,7%). En NS/NC, se recogieron un total de 1 respuesta (6,6%).

**6. Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 3 respuestas (20%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 6 respuestas (40%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 4 respuestas (26,7%). En NS/NC, se recogieron un total de 2 respuestas (13,3%).

Sin embargo, al preguntar sobre la forma en que esos principios de la igualdad llegan a la práctica, se observa una bajada del convencimiento del seguimiento de esos ideales. Dependiendo del ámbito de cuestión, se pasa de unos niveles de convencimiento del 46,7% hasta un 6,7%. De hecho, se observa que la idea de igualdad se estima como algo que debe aplicarse de la misma forma a todas las personas, no teniendo en cuenta, por tanto, los principios de equidad dependiendo de las necesidades de las personas trabajadoras. Además, se vio que en cuanto a si se buscaba reequilibrar situaciones donde existía un sexo infrarepresentado, crear que no se estaba llevando a cabo.

**7. Se toman las decisiones en espacios que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 9 respuestas (60%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 2 respuestas (13,3%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 2 respuestas (13,3%). En NS/NC, se recogieron un total de 2 respuestas (13,4%).

**8. Se ha informado a la totalidad del Ayuntamiento de lo que supone el inicio e implantación del plan,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 7 respuestas (46,7%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 3 respuestas (20%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 5 respuestas (33,3%).

**9. La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 9 respuestas (60%). Los valores bajos de 2 correspondieron a 1 respuestas (6,7%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 2 respuestas (13,3%). En NS/NC, se recogieron un total de 3 respuestas (20%).

**10. Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el Plan de Igualdad en su departamento/área,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 6 respuestas (40%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 2 respuestas (13,3%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 6 respuestas (40%). En NS/NC, se recogieron un total de 1 respuesta (6,7%).

Las respuestas que se recogieron respecto a la categoría del Plan de Igualdad, mostraron que las ideas de las personas encuestadas se encuentran igualadas tanto por lo alto como por lo bajo, y muchas no saben qué responder acerca del tema. Por ejemplo, un 20% de las personas indicaron niveles bajos de convencimiento con que se hubiera informado a la totalidad del Ayuntamiento sobre el Plan de Igualdad y un 33,3% no sabía si quiera si era así la afirmación. Los niveles de convencimiento altos volvieron a subir hasta el 60%, ante la afirmación sobre que la dirección estuviese dispuesta a impulsar el Plan de igualdad pese a los cambios que pudiera producir, pese a esta subida, los niveles altos sobre si se disponía de información sobre lo que supondría el plan de igualdad bajaron de nuevo al 40%. Estos resultados muestran cierto nivel de confusión o desconocimiento con respecto a lo que supondrían las medidas del Plan de Igualdad.

**11. Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 5 respuestas (33,3%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 4 respuestas (26,7%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 4 respuestas (26,7%). En NS/NC, se recogieron un total de 2 respuestas (13,3%).

**12. Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento/área del que eres responsable,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 7 respuestas (46,7%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 5 respuestas (33,3%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 3 respuestas (20%).

**13. Consideras que el Ayuntamiento es un lugar seguro libre de violencias,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 10 respuestas (66,7%). Los valores bajos de 1 correspondieron a 1 respuestas (6,7%), y el intermedio, valor de 3, se dio en 4 respuestas (26,6%).

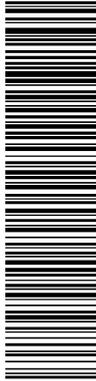
En lo que respecta a protocolos y acoso, se vio cómo las ideas sobre la existencia de protocolos variaban, por lo que muestra que no se ha informado de su existencia en caso de que así sea, puesto que casi el 30% de las personas indicó niveles bajos de convencimiento, o lo que es lo mismo, de que estos existan. Esto apoya la siguiente cuestión, referente a la forma de actuación frente a un caso de acoso, en la que se muestra que un 30% de encuestados indicasen que no sabrían cómo actuar y un 20% contestase NS/NC. En cuanto a si consideraban que el ayuntamiento era un lugar seguro libre de violencias, subió el porcentaje de convencimiento de que así era hasta el 66,7%, sin embargo, el 26,7% indicó no saber qué opinar al respecto.

**14. Tu departamento/área ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres,** los valores altos de 5 correspondieron a 13 respuestas (86,6%). El intermedio, valor de 3, se dio en 1 respuestas (6,6%). En NS/NC, se recogieron un total de 1 respuesta (6,7%).

**15. Si hay desequilibrio en el departamento/área que diriges lo consideras una situación a corregir,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 7 respuestas (46,7%). Los valores bajos de 1 correspondieron a 4 respuestas (26,7%) y el intermedio,

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614\_EIRI9-9D8NK-DW66M\_2F19825042382B66574F8BD72ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellos.es/portal/verificar/Documentos.do?ent\_id=1&taberna=1

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 31



Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614\_EIRI9-9D8NK-DW66M\_2F-19825042382B66574FD8DF2ACAE293D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent\_id=1&idocum=1



valor de 3, se dio en 3 respuestas (20%). En NS/NC, se recogieron un total de 1 respuestas (6.6%).

16. La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento/área. los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 12 respuestas (80 %). El intermedio, valor de 3, se dio en 2 respuestas (13,3%). En NS/NC, se recogieron un total de 1 respuestas (6,7%).

17. Consideras necesario un plan de igualdad en el Ayuntamiento, los valores altos de 5 correspondieron a 8 respuestas (53.3 %). Los valores bajos de 1 correspondieron a 3 respuestas (20 %) y el intermedio, valor de 3, se dio en 3 respuestas (20%). En NS/NC, se recogieron un total de 1 respuestas (6,7%).

18. Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento/área. los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 8 respuestas (53.3 %). Los valores bajos de 1 correspondieron a 3 respuestas (20 %) y el intermedio, valor de 3, se dio en 3 respuestas (20%). En NS/NC, se recogieron un total de 1 respuestas (6,7%).

Pese a que los porcentajes de personas encuestadas que consideraban que su áreas o departamentos estaban en consonancia con la igualdad (80%) y, además, decían ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres (86,6%), los niveles descendían hasta el 53,3% respecto a la idea de si consideraban necesario un Plan de Igualdad para el ayuntamiento o si ese plan aportaría valor a su departamento/área. El 20% que puntuó baja la necesidad de un Plan de igualdad y la aportación que éste haría en

su departamento, también indicaron los niveles más altos según su opinión de igualdad entre hombres y mujeres en su departamento/área e indicaron que no había ninguna necesidad de crear medidas o resaltar deficiencias para conseguir la igualdad en el Ayuntamiento. De estas 3 personas, 2 no habían acudido a la formación de Plan de igualdad. También fueron los que puntuaron más baja a la cuestión sobre que si en el departamento que dirigen hubiese un desequilibrio lo considerarían una situación a corregir, por tanto, no lo considerarían como una situación a corregir.

Las personas que puntuaron más necesaria la idea del Plan de igualdad con valores de 4 y 5, 53,3%, coincidieron con las personas que indicaron necesidades y medidas en la parte descriptiva de la encuesta.

Con referencia a la cuestión sobre si conocían algún caso de acoso sexual en su trabajo, el 100% de las personas indicaron no tener constancia. Todo ello pese a que en los grupos focales y otros medios si que apareció dicha constancia.

Los resultados de la parte cualitativa, las cuestiones fueron:

**Menciona tres aspectos fundamentales en los que consideres que actualmente hay necesidades y deficiencias a corregir desde la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en tu contexto laboral.**

Las respuestas fueron categorizadas en: 1) no creen explícitamente que haya deficiencias; 2) Deficiencias/ Necesidades observadas; 3) No saben/No contestan.

Tabla de resultados de la encuesta con columnas X1 a X7 y filas de preguntas.

32 PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA

Tabla de resultados de la encuesta con columnas X a AD y filas de preguntas.

[Redacted area]

Ayto

CC.00

067

190

067

190

067

190

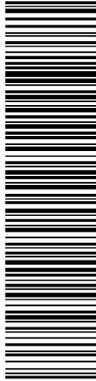
EIRI9

WLBD0

Código (Ref: 19025614\_EIRI9-9D8NK-DW66M\_2F-19825042382B66574FD8DF2ACAE293D766C0) firmado en la dirección https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent\_id=1&idocum=1



DOCUMENTO <b>.Plan: Plan Igualdad firmado</b>	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: <b>EIRI9-9D8NK-DW66M</b> Fecha de emisión: <b>16 de Enero de 2025 a las 10:25:48</b> Página 34 de 44	FIRMAS	ESTADO <b>NO REQUIERE FIRMAS</b>



DOCUMENTO <b>.Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama</b>	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: <b>WLBD0-M6O9U-AS95W</b> Página 34 de 44	FIRMAS	ESTADO <b>NO REQUIERE FIRMAS</b>

**PARACUELLOS DE JARAMA**

Un 67, 6% de las personas encuestadas no poseía personas a cargo en el terreno laboral, frente a un 21, 6% que tenían menos de 5 personas a cargo, 8,1% que tenían entre 5 y 10 personas a cargo y un 2,7% que tenía más de 10 personas a cargo.

**¿Cuántas personas tienes a cargo?**

37 respuestas

Un 78,4% no pertenecía a la RLT frente a un 21, 6% que sí formaban parte. De estas personas pertenecientes a la RLT, un 25% (2) eran hombres y un 75% (6) mujeres.

**¿Formas parte de la RLT? (Representación legal de la Plantilla)**

37 respuestas

Un 64, 9% (24) de respuestas indicaron no haber acudido a la formación de Planes de Igualdad frente al 13, 1% (13) que sí acudieron. De los que no acudieron a la formación de Planes de Igualdad, un 20, 8% (5) pertenecían a la RLT de un total de 8 personas pertenecientes a la RLT.

**¿Asiste a la formación ofrecida a la plantilla sobre el Plan de igualdad?**

37 respuestas

A los motivos por los que no acudieron a la formación, las personas pertenecientes a la RLT añadieron que era por trabajo, motivos personales, aplazamiento o médico. Por tanto, de las 8 personas de la RLT, más de la mitad desconocen la formación sobre Planes de Igualdad,

mostrando así que es de especial relevancia mejorar los procesos de comunicación interna existentes. Los motivos generales tanto de RLT como no RLT, fueron: la mayor parte por algún tipo de problema en la comunicación del evento o en la convocatoria (11 respuestas), seguida de la relacionada con imposibilidad por el puesto de trabajo y sus características u organización (4) y otras, por motivos personales o médicos o encontrarse fuera de la oficina (4).

Para las afirmaciones:

**En el Ayuntamiento hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres,** se recogieron respuestas de satisfacción de valores muy altos y altos 4 y 5, correspondiendo a un total de 25 personas (67%), frente a valores de 2 y 3 con un total de respuestas de 7 (18,91%). En NS/NC, se recogieron un total de 5 respuestas (13,51%).

**La dirección del Ayuntamiento está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad,** recogió valores altos entre 4 y 5, correspondiendo con un total de 18 personas (48, 64%). Los valores bajos de 1, 2 se dieron en 7 respuestas (18,91%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 5 respuestas (13,51%). En NS/NC, se recogieron un total de 7 respuestas (18,9 %).

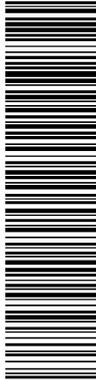
**La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura del Ayuntamiento en la actualidad,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 20 respuestas (54,05%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 6 respuestas (16,21%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 5 respuestas (13, 51%). En NS/NC, se recogieron un total de 6 respuestas (16, 21%).

**La selección de personal del Ayuntamiento se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 24 respuestas (64,86%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 5 respuestas (13,51%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 4 respuestas (10, 81%). En NS/NC, se recogieron un total de 4 respuestas (10,81%).

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614, EIRI9-9D8NK-DW66M, 2F:1982530423828B6674F8BD7F2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent\_id=1&tabona=1

Código de verificación: **1925614**  
 Fecha de emisión: **16 de Enero de 2025 a las 10:25:48**  
 Página 34 de 44

Bn cc. to.  
 Ayo  
 C. P. M.  
 UGT  
 UGT



DOCUMENTO

.Plan: Plan de Igualdad\_Paracuellos del Jarama

OTROS DATOS

Código para validación: WLBD0-M609U-AS95W  
Página 35 de 44

IDENTIFICADORES

FIRMAS

ESTADO

NO REQUIERE FIRMAS

**La formación que ofrece el Ayuntamiento es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 26 respuestas (70, 27%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 3 respuestas (8,10%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 4 respuestas (10, 81%). En NS/NC, se recogieron un total de 4 respuestas (10,81%).

**El Ayuntamiento favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable),** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 16 respuestas (43,24%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 10 respuestas (27,02%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 3 respuestas (8,10%). En NS/NC, se recogieron un total de 8 respuestas (21,62%).

**A la hora de promocionar u optar a puestos de categorías más altas el Ayuntamiento ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 23 respuestas (62,16%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 5 respuestas (13,51%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 3 respuestas (8,10%). En NS/NC, se recogieron un total de 6 respuestas (16,21%). **El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 22 respuestas (59,45%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 3 respuestas (8,10%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 5 respuestas (13,51%). En NS/NC, se recogieron un total de 7 respuestas (18,91%).

**Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral del Ayuntamiento superan las establecidas por la ley,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 6 respuestas (16,21 %). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 12 respuestas (32,43 %) y el intermedio, valor de 3, se dio en 8 respuestas (21,62%). En NS/NC, se recogieron un total de 11 respuestas (29,72%).

**La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 23 respuestas (62,16%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 6 respuestas (16,21%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 5 respuestas (13,51%). En NS/NC, se recogieron un total de 5 respuestas (13,51%).

**Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 13 respuestas (35,13%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 6 respuestas (16,21 %) y el intermedio, valor de 3, se dio en 5 respuestas (13,51%). En NS/NC, se recogieron un total de 13 respuestas (35,13%).

**El Ayuntamiento ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 3 respuestas (8,10 %). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 20 respuestas (54,05 %) y el intermedio, valor de 3, se dio en 2 respuestas (5,4%). En NS/NC, se recogieron un total de 12 respuestas (32,43%).

**A las preguntas sobre igualdad de oportunidades y trato por parte del Ayuntamiento,** los valores altos de 4 y 5 se mantuvieron entre el 70% y 50%. Sin embargo, en la batería de preguntas relacionadas con la conciliación y el Ayuntamiento en diferentes ámbitos, los valores descendieron y se reproducen más los NS/NC y los valores bajos e intermedios. Por tanto, es posible que sea necesaria la reevaluación de esta área en el Plan de Igualdad, tal como ya se ha confirmado.

**Se favorece en el Ayuntamiento el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 16 respuestas (43,24%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 9 respuestas (24,32%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 7 respuestas (18,91%). En NS/NC, se recogieron un total de 5 respuestas (13,51%).

**En todas las preguntas relacionadas con la conciliación laboral,** los puntajes más bajos de 1 como nivel muy bajo de satisfacción, fueron de personas que cuidaban de otras personas dependientes o de menores a cargo (líneas en morado y azul puntajes más bajos, columnas en naranja preguntas sobre conciliación, líneas en gris NS/NC).

**El Ayuntamiento ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación,** los valores altos de 4 y 5 correspondieron a 10 respuestas (27,02%). Los valores bajos de 1 y 2 correspondieron a 17 respuestas (45,94%) y el intermedio, valor de 3, se dio en 6 respuestas (16,21%). En NS/NC, se recogieron un total de 4 respuestas (10,81%).

**Las personas que no tenían personas menores o dependientes a cargo, puntuaron de manera más próxima al nivel máximo muy alto 5 de satisfacción (5 personas) a las preguntas relacionadas con las medidas de conciliación por parte del Ayuntamiento.** (en azul las líneas correlacionadas, las columnas naranjas sobre preguntas de conciliación).

**A la cuestión: ¿Te ha informado el Ayuntamiento del proceso de diagnóstico y diseño del Plan de Igualdad?,** un 73% (27) respondió que NO- 7 hombres y 20 mujeres- y un 27% (10) respondió SI- 3 hombres y 7 mujeres-.

**A la cuestión ¿Tienes constancia de alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo que se haya dado en el espacio de trabajo? Un 81,1% (30) afirmó que no, frente a un 18,9% (7) que respondieron que sí. De este último 18,9%, todas eran mujeres. De esas 7 mujeres, 5 indicaron niveles muy bajos de satisfacción respecto al nivel de información que el Ayuntamiento da sobre la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo y 2 indicaron NS/NC. Todas ellas pertenecían a la Administración. Una de estas respuestas argumentó "hay determinados empleados que por ser del género masculino se creen estar por encima de sus compañeras de trabajo" en la parte a mencionar tres aspectos que deberían revisarse.**

1 Muy bajo 2 3 4 5 Muy alto NS/NC

1 Muy bajo 2 3 4 5 Muy alto NS/NC

1 Muy bajo 2 3 4 5 Muy alto NS/NC

1 Muy bajo 2 3 4 5 Muy alto NS/NC

1 Muy bajo 2 3 4 5 Muy alto NS/NC

1 Muy bajo 2 3 4 5 Muy alto NS/NC

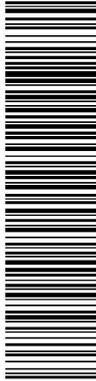
1 Muy bajo 2 3 4 5 Muy alto NS/NC

1 Muy bajo 2 3 4 5 Muy alto NS/NC

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 35

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614\_EIRI9-9D8NK-DW66M\_2F19825042382B66574ED8DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdelosarroyos.es/portal/verificar/Documentos.do?ent\_id=1&idforma=1

MTD  
 PRA CC.OO.  
 UGT  
 UGT  
 conf.



**¿Tiene constancia de alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo que se haya dado en el espacio de trabajo?**

Respuesta	Porcentaje
No	18,9%
Si	81,1%

37 respuestas

**Análisis de los grupos focales**

1- Se manifestó el sector público como algo que está abierto a la igualdad ya que pueden presentarse hombres y mujeres por igual. Se identifica con la idea de la libre elección, mientras que las estadísticas sobre segregación horizontal permiten mostrar cómo realmente las mujeres priman en los trabajos dedicados a los social y al cuidado, frente a aquellos que están relacionados con la ciencia y tecnología. En las personas que acudieron a los grupos focales, esta idea tenía que ver más con la personalidad y gustos que con un eje común que permitiría fomentar áreas contrarias a las históricas de cada género y por tanto, fomentar la presentación de hombres y mujeres más igualitaria a diversos trabajos en la función pública de diversas ramas tendría sentido. Las personas encuestadas resaltaron la idea de la inexistencia de discriminación por género en estos procesos reiteradas veces (condicionadas tal vez por la idea preconcebida de lo que supone un Plan de Igualdad, ya que no todas recibieron la formación, ni contestaron al cuestionario). A colación de estas ideas, se pensó en la idea de sensibilizar de manera mayoritaria a la plantilla en temas de igualdad.

2- También respecto a las oposiciones, las personas entrevistadas refirieron que los horarios de las oposiciones eran fijos e inamovibles, denotando poca flexibilidad. Se distribuía por apellidos únicamente.

3- Se preguntó sobre la existencia de segregación horizontal (masculinización/feminización de puestos) indicaron que, por ejemplo, la policía y las escuelas infantiles (1 hombre trabajando en ellas) eran un ejemplo, pero en lugares como la administración no tanto. Se volvió a apelar a los gustos de las personas. Sin embargo, hablaron de la percepción social que se tenía respecto de las carreras y cómo luego eso afectaba a la segregación de los puestos.

4- Uno de los temas que más se recogió en la fase de los grupos focales son las vacaciones. En los departamentos unipersonales, se debían adaptar a las franjas de carga de trabajo para evitar la acumulación de trabajo. Se comentaron métodos informales como: la turnicidad de elección de las fechas o dependiendo de la urgencia de unas u otras. Comentaron que no había habido problemas con la turnicidad y que los criterios del reglamento, no habían sido utilizados (antigüedad y criterio de la persona responsable). Volvieron a apelar que no existía esto por desigualdad de género, sin embargo, apearon a criterios como el cuidado de personas. Los asuntos propus se consideraban al final del año y empezaban los problemas con cubrir las vacaciones. Se señaló el posible problema de que finalmente se deje a las personas sin cargos sin el criterio de elegir cuándo coger sus vacaciones. Se planteó la cuestión de no poder dejar a las personas menores

con otras personas cuidadoras. Reflejaron una falta de mediación/normaliva en caso de conflicto.

5- Se expuso la necesidad de adaptar el lenguaje de todas las plataformas del ayuntamiento (portal del empleado, pdf, manual) a un lenguaje inclusivo, sin embargo, como mostraron sus discursos no poseían un conocimiento necesario para poder llevarlo a cabo y muchas personas descartaban su uso pensando en la dificultad que podría suponer el uso único de barras. Por tanto, se observó la posible necesidad de llevar a cabo su formación para que integraran una idea más amplia de lo que el lenguaje inclusivo supone.

6- Formación: Los cursos de formación del ayuntamiento no son exclusivos de las personas trabajadoras. Se comentó que preferían los cursos online, por la presencialidad, y que algunos que eran desarrollados en horario laboral, contaban como horas de trabajo del día, los obligatorios (presenciales). Indican que todas las personas pueden acceder a la misma formación por parte del Ayuntamiento. También indicaron que la formación en Riesgos Laborales, era general para todas las oficinas, pensaban que no cambiaba sus condiciones de trabajo, ya que luego solían producirse situaciones: que no pueden cambiar y que afectan a esos principios.

7- Con referencia a las formaciones, los cursos que reciben son los que oferta el Ayuntamiento de manera pública. Se comentó que no soportan un problema puesto que los que se elegían eran de carácter online. El problema que había surgido era la consideración por parte de RRHH para denegar un curso a una trabajadora (en horario laboral) alegando que no correspondía a sus funciones, lo que mostraba incapacidad de movilidad entre puestos.

8- En relación con la flexibilidad horaria, crucial en la conciliación con la vida personal, indicaron que la posibilidad de entrar antes era una opción, pero no podía cumplirse en todas las áreas.

9- Se puso en relevancia la seguridad de las personas empleadas y sus puestos de trabajo (mayoritariamente mujeres). También, se señaló los riesgos de las personas que se encuentran de cara al público dado que la ciudadanía no siempre asiste de manera educada, indicaron que quizás precisaban de personal de seguridad.

10- Se comentó la desigualdad que existía respecto a eventos institucionales como la copa de Navidad que se piensa para los horarios de oficina y no para los puestos que se encuentran con atención a la ciudadanía. Surgieron diversas posiciones respecto a su compensación, como: ponerla en más horarios o compensarla en otros días. Sin embargo, algunas de las diferencias horarias también generan situaciones vacacionales diferentes, por lo que el proceso de reflexión sobre la creación de otras posibilidades o vías de compensación debe tener en cuenta la diversidad del Ayuntamiento.

11- Se identificó también, la desinformación acerca de si existen protocolos de acoso por razón de sexo y sexual, además de protocolo de acoso laboral. Creyeron de forma unánime que debía haber un protocolo interno puesto que había habido un caso que no había tenido una resolución óptima.

12- Se comentó como prioritario resolver la falta de información, falta de consenso sobre medios de difusión de estos protocolos, planes... Para evitar que esta información tenga que ser consultada personalmente. Se propuso la creación de un Foro para consultas e información.

13- Se comentó la necesidad de revisar el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con asiduidad, debido a la flexibilidad de las sobrecargas de un año para otro.

CRUDA  
 AYTO  
 POL CC. OO.  
 UGT  
 UGT  
 UGT

36 PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA

DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS
OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 37 de 44	FIRMAS	



DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS
OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M609U-AS95W Página 37 de 44	FIRMAS	



Esto se relacionó con el nivel de carga de trabajo que no permitía un desempeño de las funciones óptimo. También, se recomiendan futuras mejoras de equiparación de complementos salariales indistintamente del tipo de contrato o relación laboral. A su vez, se señala la necesidad de incidir en posibles mejoras de puestos más ágiles de lo habitual.

### 1.9. Conclusiones generales del diagnóstico

A modo de conclusión general, se puede indicar que todas las áreas que han sido revisadas requieren mejoras y acciones específicas que permitan transversalizar la igualdad como principio rector del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama entendido como espacio laboral.

Aún persisten segregaciones horizontales y verticales, incluso teniendo sistemas de incorporación de personal que a priori no resultan discriminatorios o son de los más igualitarios posibles.

A ello hay que sumar el impacto que tiene en las propias brechas salariales de género, ya que puestos de trabajo de relevancia similar podrían llegar a ser remunerados de manera muy diferente.

Por si esto fuera poco, tanto el poco uso de las medidas de conciliación existentes, as dificultades expresadas como la falta de concienciación y sensibilización, especialmente si atendemos a algunas de las subtemáticas de mayor relevancia, muestran que aún hay camino por andar con respecto a la integración de la igualdad como un valor y principio rector de la administración pública que se ha analizado.

Por ello, se ha desarrollado el Plan de actuación del que este Diagnóstico es anexo, y su consecuente propuesta de seguimiento y evaluación que permitirá un ajuste durante el propio proceso.

## Anexo II Comisiones del Plan de Igualdad: Comisión Negociadora y Comisión de seguimiento del Plan.

### Competencias de la Comisión Negociadora

Es relevante señalar cuáles son las competencias de la Comisión Negociadora según lo establecido por el artículo 6 del 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:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración/supervisión de informe de los resultados del diagnóstico, en el cual se analizarán todas las cuestiones relacionadas con la formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación familiar y laboral entre mujeres y hombres, protocolo de acoso laboral sexual y por razón de sexo, y el protocolo de violencia de género
- 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 los medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Designar la composición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y definición de sus funciones.
- Realizar propuestas de mejora con perspectiva de género con respecto al convenio y a la normativa de referencia.
- Conocer las denuncias, así como las incidencias, quejas o sucesos relacionados con el derecho de igualdad y no discriminación, también sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, y violencia de género. Si fuera requerido por la empresa la Comisión de Igualdad podría mediar o aportar información para favorecer el tratamiento de cada caso.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración de Plan de igualdad: compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación.

En la misma acta de constitución de la comisión negociadora se recoge el funcionamiento de la misma, que será expuesto con mayor detalle en el siguiente punto.

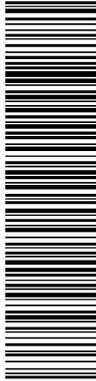
### Funcionamiento de la Comisión Negociadora

Las claves fundamentales sobre el funcionamiento o el reglamento de la Comisión Negociadora son las siguientes:

- Funciones añadidas y complementarias a las establecidas por el marco normativo
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.
- Sensibilizar e informar a las personas pertenecientes a la administración del Ayuntamiento sobre la importancia de incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de esta administración y sobre la necesidad de su participación activa en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad de Paracuellos de Jarama.
- Proponer medidas encaminadas al cumplimiento del principio de igualdad dentro de la labor municipal, basadas en la normativa vigente.
- Elaborar el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, que será aprobado por el Pleno del mismo.
- Difundir el compromiso adquirido y los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Negociar las propuestas del Plan de Igualdad con los órganos del Ayuntamiento y aprobarlas a efectos de su posterior aprobación por el Pleno del Ayuntamiento.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro del Ayuntamiento y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación de la implantación del Plan de Igualdad.
- Procedimiento de reuniones:
  - Salvo causa mayor y acuerdo expreso de todas las personas integrantes, tendrá al menos lugar una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando e informe diagnóstico necesario para elaborar posteriormente el Plan de Igualdad y reuniones semestrales ordinarias una vez se implemente el mismo.
  - La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de quince días naturales.
  - El escrito de convocatoria debe aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.
  - Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte (personas

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 37

DOCUMENTO <b>.Plan: Plan Igualdad firmado</b>	IDENTIFICADORES	ESTADO <b>NO REQUIERE FIRMAS</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>EIRI9-9D8NK-DW66M</b> Fecha de emisión: <b>16 de Enero de 2025 a las 10:25:48</b> Página 38 de 44	FIRMAS	



DOCUMENTO <b>.Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama</b>	IDENTIFICADORES	ESTADO <b>NO REQUIERE FIRMAS</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>WLBD0-M6O9U-AS95W</b> Página 38 de 44	FIRMAS	

de la Administración y representantes sindicales, siendo necesario que se cumpla el criterio de paridad en todo caso).

**Procedimiento de actos:**

- De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente: la fecha de la reunión, las personas asistentes, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados y los documentos presentados, en su caso.
- Aprobaciones y temas de decisión:
- La aprobación de acuerdos se realizará por consenso y, si no resulta posible tras su debate, por la mayoría absoluta de sus participantes.

**Confidencialidad**

Quienes conformen la Comisión Negociadora, así como quienes ostenten labores de asesoramiento en materia sindical, se comprometen a la confidencialidad de las reuniones que se celebren y de los cuestiones tratadas no recogidas en acta.

Las personas que integren la Comisión Negociadora y las personas expertas que realicen labores de asesoramiento deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Ningún tipo de documento entregado en el proceso de negociación podrá ser utilizado ni divulgado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

**Competencias de la Comisión de Seguimiento.**

Además de las ya mencionadas y otras que pudieran aparecer, son tres las principales competencias de la Comisión Negociadora:

- Análisis de la información recibida que dé cuenta del impacto de la ejecución de acciones y medidas del Plan de Igualdad. Así como de los informes de seguimiento y cualquier otra información relevante.
- Si fuera necesario, revisión del Plan de Igualdad con el objetivo de ampliar, modificar, mejorar, adaptar, intensificar o incluso detener alguna de las medidas del Plan de Igualdad. Por ello es relevante la correcta recolección de datos del impacto de las medidas.
- Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones semestrales, anuales y final a partir de la información y los datos recopilados. Los informes mostrarán el grado de consecución de los objetivos, de aplicación de las medidas y de los avances conseguidos.

A su vez, estas principales competencias se pueden dividir en las siguientes funciones más específicas:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos más exactos de ejecución de acciones y medidas.
- Acordar con la Alcaldía y la Concejalía de RRHH la puesta en marcha de las medidas.
- Ser informada semestralmente de los resultados de los registros y procedimientos de diversas medidas.
- Conocer las denuncias y quejas elevadas en los protocolos en adelante existentes.
- Vigilar por el cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad.
- Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas.
- Elaborar los informes de evaluación anuales y el informe de evaluación final.
- Participar de manera activa y propositiva en los procesos.

**Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento**

Una vez quede aprobado y registrado el Plan de Igualdad la Comisión de Seguimiento quedará constituida y en el plazo de un mes tendrá lugar su primera reunión. En esta primera reunión el objetivo será establecer un cronograma detallado de las acciones con un presupuesto detallado. Este cronograma servirá como mecanismo de seguimiento y control.

Una vez se realice esta primera reunión y se pongan en marcha las primeras medidas, las reuniones serán realizadas cada 6 meses, sin que ello sea óbice para que parte o totalidad de la Comisión de Seguimiento se reúna para fines que no sean su labor principal. Serán convocadas por la persona responsable. Se levantará acta firmada por todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento. Estas reuniones tendrán que ser convocadas con 7 días de antelación. En esta convocatoria irá adjunta toda la documentación necesaria para los temas a tratar en la reunión, junto con una propuesta de orden del día.

Además, también podrán ser convocadas reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito. Podrán ser motivos de convocatoria suficientes los siguientes:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Intención de la empresa de optar a cualquier reconocimiento vinculado al ámbito de la Igualdad.
- Cambios y reestructuraciones de la organización que supongan una diferencia sustancial en cuanto al censo de la plantilla actualizado en este documento.
- En vista de cualquier circunstancia excepcional anteriormente no prevista que se dé en el transcurso de la ejecución del Plan de Igualdad.

Para estas funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama se compromete a facilitar los medios necesarios, como por ejemplo:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones y formaciones.
- Material preciso para ellas.
- Información estadística, desglosada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

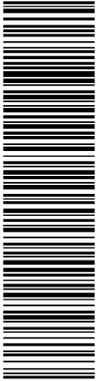
Si se diese la casuística de desplazamientos para asistencia a las reuniones, el Ayuntamiento sería responsable de los gastos, así como en caso de requerir algún tipo de gasto de manutención y alojamiento. A su vez, todas las horas de reunión y preparación, que no serán superiores a las de la reunión en sí misma, serán remuneradas.

Por último, cabe mencionar que en cualquier momento de las deliberaciones las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellos mismos.

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614, EIRI9-9D8NK-DW66M, 2F:198253042829B6674FED8DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: [https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent\\_id=1&tabona=1](https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&tabona=1)

38 PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA  
 1925614  
 EIRI9-9D8NK-DW66M  
 2F:198253042829B6674FED8DF2ACAE3263D766C0  
 https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent\_id=1&tabona=1

DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
<b>.Plan: Plan Igualdad firmado</b>		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: <b>EIRI9-9D8NK-DW66M</b> Fecha de emisión: <b>16 de Enero de 2025 a las 10:25:48</b> Página <b>39</b> de <b>44</b>		<b>NO REQUIERE FIRMAS</b>



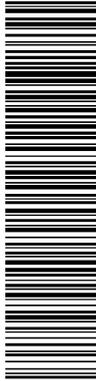
DOCUMENTO	IDENTIFICADORES	
<b>.Plan: Plan de Igualdad_Parcuellos del Jarama</b>		
OTROS DATOS	FIRMAS	ESTADO
Código para validación: <b>WLBD0-M6O9U-AS95W</b> Página <b>39</b> de <b>44</b>		<b>NO REQUIERE FIRMAS</b>

## Anexo III Glosario

- PLAN DE IGUALDAD:** Conjunto ordenado de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
- IGUALDAD DE GÉNERO/EQUIDAD DE GÉNERO:** Principio que establece que todos los individuos, sin importar su género, deben tener iguales derechos, responsabilidades y oportunidades.
- GÉNERO:** Construcción cultural mediante la que se atribuyen roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciadas para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para remarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales.
- DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:** Situación de desigualdad que sufren las personas por razón de su sexo. La discriminación de género es un fenómeno social, puesto que es necesaria la representación de ambos sexos para que pueda darse esta situación. Dentro del ámbito de la discriminación, podemos encontrar:
  - \* DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Situación en la que se encuentre una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.º LOI). Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable de las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 LOI).
  - \* DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pudieran justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art. 6.2 LOI).
- FEMINISMO:** Movimiento social y político que busca la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres. El feminismo cuestiona y critica las estructuras sociales, culturales y políticas que perpetúan la desigualdad de género y trabaja hacia la eliminación de la discriminación y la opresión basada en el género. Aunque el feminismo se ha centrado históricamente en la defensa de los derechos de las mujeres, también aborda las intersecciones entre género, raza, clase social, orientación sexual y otras formas de opresión, promoviendo la equidad y la justicia para todas las personas.
- SEXISMO:** Con el término sexismo nos referimos generalmente a la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro. Históricamente el sexo al que se ha atribuido la inferioridad y en base a ello ha sido discriminado es el femenino. Esta atribución de inferioridad hacia las mujeres ha recibido frecuentemente la 'orma de mensajes o tratos ofensivos, denigrantes o vejatorios, que atentan a su dignidad y vulneran su derecho como personas. El sexismo también puede suponer una actitud jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o de su identidad sexual. Aunque tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas, mayoritariamente supone la existencia de una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.
- ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:** Creencias preconcebidas sobre los roles, comportamientos y características de hombres y mujeres, que pueden limitar las opciones y oportunidades de las personas.
- BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO:** Refleja la desigual incorporación de la mujer al trabajo y un mayor índice de contrataciones a tiempo parcial. Pese a que la cifra de mujeres en edad de trabajar es superior a la de los hombres, su tasa de empleo es sensiblemente inferior y, además, el número de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial es muy superior entre las mujeres que entre los hombres.
- BRECHA SALARIAL DE GÉNERO:** Diferencia existente entre las retribuciones percibidas por el trabajo realizado por mujeres y hombres. En la base de este fenómeno se encuentra la menor valoración sistemática del trabajo femenino respecto del trabajo masculino y es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en una sociedad patriarcal.
- PARIDAD O COMPOSICIÓN EQUILIBRADA:** la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% (Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad).
- ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO:** Es toda conducta reiterada y no deseada, ejercida en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, que tiene como objetivo o resultado atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo. La situación de incapacidad temporal o permanente para el trabajo derivada de acoso laboral debe tener el tratamiento de accidente de trabajo. Es competente la jurisdicción social para conocer de las demandas derivadas de acoso laboral, incluso cuando se trate de personal funcionario y siempre que se invoque la inobservancia de medidas de seguridad. Dentro del ámbito del acoso, encontramos los siguientes casos específicos:
  - ACOSO SEXUAL:** Comportamientos no deseados de naturaleza sexual, que crean un ambiente hostil, intimidante o humillante para la persona afectada.
  - ACOSO POR IDENTIDAD SEXUAL:** Comportamiento hostil, degradante, ofensivo o discriminatorio hacia una persona por razón de su identidad de género, distinta de su sexo biológico. En el ámbito laboral la transexualidad supone un obstáculo a veces insuperable para encontrar empleo.
  - ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL:** Comportamiento hostil, degradante, ofensivo o intimidatorio hacia una persona por razón de su orientación sexual. Tiene su base en el modelo heterosexual socialmente impuesto en la sociedad patriarcal y contrario a cualquier otro tipo de sexualidad. Las actuaciones de esta naturaleza en el ámbito de las relaciones laborales pueden dar lugar a la declaración de despido procedente.
  - ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, LOI). Esta modalidad de acoso no tiene motivaciones sexuales pero sí se lleva a cabo en función del género de la víctima. En ocasiones resulta difícil diferenciar el acoso por razón de sexo del acoso laboral, ya que ambas conductas afectan a la dignidad de a persona.
  - ACOSO SEXUAL AMBIENTAL:** Se trata de una modalidad de acoso sexual que consiste en un comportamiento grosero e indeseado, que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para las mujeres.

DOCUMENTO Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 40 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS
--	-----------------	---	--------	------------------------------



DOCUMENTO Plan: Plan de Igualdad_Parcuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 40 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS
---	-----------------	---	--------	------------------------------



**- SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO:** La segregación del trabajo por razón de género supone que las mujeres y los hombres tenga un acceso diferencia a los puestos de trabajo, a las ocupaciones y a la formación universitaria. Dentro del concepto de segregación en el trabajo, podemos encontrar:

- Segregación horizontal hace referencia a la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector productivo determinado, originando que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo.
- Segregación vertical hace referencia a la concentración de mujeres u hombres en determinados lugares de trabajo, dentro de los diferentes niveles jerárquicos que encontramos en las empresas.

**- LENGUAJE INCLUSIVO/LENGUAJE NO SEXISTA:** Uso de un lenguaje que no excluye ni discrimina por género, promoviendo la igualdad y la diversidad.

**- DIVERSIDAD:** Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales entre las personas, incluyendo, pero no limitado a, género, edad, origen étnico, orientación sexual, entre otros.

**- CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR:** Políticas y medidas que facilitan a los trabajadores el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares, promoviendo la igualdad de oportunidades.

**- SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO:** Promoción de la comprensión y el reconocimiento de las desigualdades de género, así como la necesidad de trabajar para su eliminación.

**- ACCIÓN AFIRMATIVA:** Medida de carácter temporal para acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. Sus caracteres esenciales son la temporalidad en su duración, la legitimidad, en cuanto que trata de evitar una desigualdad constatada, y su proporcionalidad.

**- ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD:** Son un conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho entre mujeres y hombres. Estas medidas, aplicadas con carácter temporal, persiguen producir un efecto beneficioso sobre la posición de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades. Deben de cumplir las siguientes reservas: a) Son medidas específicas; b) actúan frente a situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres; c) son temporales, mientras subsistan dichas situaciones; d) deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

**- DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO:** Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite, por un lado, un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y por otro, visibilizar la discriminación.

**- DOBLE JORNADA:** Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que, además, deben desarrollar las tareas que implica el trabajo reproductivo y de cuidados. La doble jornada supone sumar a la jornada laboral remunerada otra jornada no retribuida y dedicada principalmente a las tareas del hogar y a cuidado de las personas dependientes que conviven en la unidad familiar. Esta doble jornada es consecuencia directa de la división sexual del trabajo y de la educación machista en nuestra sociedad, que reproduce los roles que tradicionalmente han venido atribuidos a mujeres y hombres, asignando a aquellas funciones reproductivas y de cuidados, que no han desaparecido con su incorporación al trabajo remunerado.

La doble presencia de la mujer en el trabajo y en el hogar familiar evidencia que no hay una distribución igualitaria del trabajo entre mujeres y hombres, lo que condiciona las posibilidades de elección de trabajo remunerado por las mujeres, que han de asumir forzadamente trabajos a tiempo parcial, temporales, sin posibilidades de promoción profesional, entre otros, por falta de disponibilidad horaria, o posibilidades de movilidad geográfica.

**- IMPACTO DE GÉNERO/PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Se trata de un concepto que se genera con el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, incorporándose por Ley 30/2003, de 13 de octubre. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello, se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas.

**- INFRARREPRESENTACIÓN:** a efectos de igualdad de género, cuando las personas de cada sexo en el conjunto analizado no superen el sesenta por ciento ni sean meros del 40%.

**- MACHISMO:** Conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra las mujeres y contra quienes tienen comportamientos considerados como impropios de su sexo.

**- TECHO DE CRISTAL:** Se trata de una barrera invisible que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, al producirse un estancamiento laboral que le impide alcanzar puestos de responsabilidad o de carácter decisivo, coincidiendo en muchas ocasiones con el acceso a la maternidad.

**- TOLERANCIA CERO:** Posicionamiento que tiene por objeto modificar determinadas actitudes en la sociedad, impidiendo conductas permisivas de cualquier tipo que toleren o permitan cualquier forma de violencia frente a las mujeres.

**- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:** Procedimiento mediante el cual se determina y compara el desempeño que exige la realización de cada actividad de la empresa. La valoración, que constituye una exigencia de la elaboración del diagnóstico de situación del plan de igualdad (artículo 7.2 RD 901/2020), no tiene en cuenta el rendimiento, sino que analiza las tareas que deben realizarse en cada puesto de trabajo.

**- VIOLENCIAS:** comportamientos o acciones que causan daño físico, psicológico, emocional o social a una persona o grupo de personas. Dentro del concepto de "violencias" podemos distinguir:

- Violencia de género: la violencia que se produce en el ámbito de la relación de pareja o expareja y, en su caso, sobre los hijos o hijos menores.
- Violencia doméstica: la ejercida en el ámbito familiar entre ascendientes, descendientes o hermanos, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre menores o incapaces que se hallen sujetos a la patria potestad, tutela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente o que con él convivan, o sobre otra persona amparada por cualquier relación por la que se encuentren integrados en el núcleo de convivencia familiar, siempre y cuando no se trate de hechos cometidos contra la mujer por su pareja o expareja varón.
- Violencia vicaria: un tipo de violencia ejercida por un padre maltratador como instrumento para causar daño a una madre utilizando a sus hijos e incluso a los descendientes en común, pudiendo llegar en casos extremos a terminar con la vida de estos. Normalmente se ejerce sobre menores de edad, pero también puede llevarse a cabo sobre cualquier otro bien o sujeto que sea apreciado por la mujer maltratada.

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614\_EIRI9-9D8NK-DW66M\_2F:198253042382B66574FEDBD2ACAEF293D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejararama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent\_id=1&tabona=1

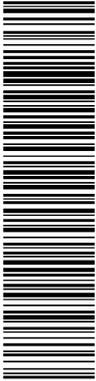
Este documento no requiere el código de verificación.

ABC CC.00.

UGT

UGT

DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 41 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 41 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



## Anexo IV Formularios Protocolo Acoso sexual y por razón de sexo

### MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

**I. Persona que informa de los hechos (Solicitante)**

Persona que ha sufrido el acoso:  
 Otras (Especificar): \_\_\_\_\_

**II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso**

Nombre: \_\_\_\_\_  
Apellidos: \_\_\_\_\_  
DNI: \_\_\_\_\_  
Puesto: \_\_\_\_\_  
Tipo contrato/Vnculación laboral: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_  
Domicilio a efectos de notificaciones: \_\_\_\_\_

**III. Datos de la persona denunciada**

Nombre y cpellidos: \_\_\_\_\_  
Grupo/categoría profesional o puesta: \_\_\_\_\_  
Centro de trabajo: \_\_\_\_\_  
Nombre de la empresa: \_\_\_\_\_

**IV. Descripción de los hechos**

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible. (Concretar el motivo, secuencia, recurrencia, relación...) Además, adjuntar documentación, si la hubiera...

**V. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:  
\_\_\_\_\_  
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):  
\_\_\_\_\_

**V. Solicitud**

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

Localidad y fecha: \_\_\_\_\_

Firma de la persona interesado: \_\_\_\_\_

SI EL ACOSADO/A NO ES VD., INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDO DEL AFECTADO/A RELATO DE HECHOS:  
(Concretar el motivo en el reverso de la hoja de la denuncia, acompañando documentación justificativa en su caso). A efectos de lo establecido en el art. 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, el/la denunciante presta su consentimiento expreso para que se dé traslado de la presente denuncia y de sus documentos anexas a las personas intervinientes en el procedimiento establecido en el Protocolo.

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja o denuncia frente, acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 41

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614\_EIRI9-9D8NK-DW66M\_2F:19825042382B66574FD8DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent\_id=1&taberna=1

[Redacted area with handwritten notes: AYT, CSIF, UGT, SGT]