



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 191, fecha: miércoles, 07 de Octubre de 2026

DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA. SECRETARÍA GENERAL

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El Pleno de la Excma. Diputación Provincial de Guadalajara, en sesión ordinaria, celebrada el día 24 de septiembre de 2026, adoptó el siguiente acuerdo:

(EXPEDIENTE 3248/2025). APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

PRIMERO.- Aprobar el I Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara, previamente negociado y consensuado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad entre la representación de la administración y la representación sindical conforme a la normativa vigente, que se transcribe a continuación.

SEGUNDO.- Impulsar y tramitar las actuaciones necesarias para su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) o registro que resulte competente, así como cualesquiera otros trámites derivados de dicha aprobación.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. INTRODUCCIÓN

COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LA DIPUTACIÓN DE GUADALAJARA CON LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

La Diputación Provincial de Guadalajara, en el marco de sus competencias y como institución pública al servicio de la ciudadanía, asume el compromiso de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del



empleo público, integrando este principio de forma efectiva en su funcionamiento y en la gestión de sus recursos humanos.

El presente Plan de Igualdad constituye el instrumento a través del cual la Diputación articula de manera ordenada y sistemática las actuaciones dirigidas a prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo, promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y consolidar una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

Este Plan se fundamenta en el diagnóstico previo realizado en la Diputación Provincial de Guadalajara, en el que se ha analizado la situación del personal desde la perspectiva de género, abordando, entre otras, materias relativas a la estructura del personal, el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo, la conciliación, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la estructura retributiva.

A partir de este análisis, el Plan define un conjunto coherente de objetivos y medidas orientadas a corregir los posibles desequilibrios detectados y a garantizar la igualdad de oportunidades en el conjunto de los procesos de gestión de recursos humanos de la Diputación.

Asimismo, el Plan de Igualdad se concibe como una herramienta de mejora continua, sujeta a procesos periódicos de seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión, que permitirá adaptar sus contenidos a la evolución de la Diputación y a las necesidades detectadas durante su vigencia.

La Diputación Provincial de Guadalajara impulsa este Plan desde el convencimiento de que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un elemento esencial de la calidad del empleo público, de la modernización de las administraciones públicas y de la prestación de unos servicios públicos más eficaces, equitativos y alineados con los valores constitucionales.

Por ello, ha sido llevado a cabo impulsando las siguientes características:

- Tiene carácter transversal, integrando la perspectiva de género en el conjunto de la gestión de la Diputación.
- Se dirige a la totalidad del personal, sin perjuicio de la adopción de medidas específicas cuando sea necesario corregir situaciones de desigualdad.
- Se fundamenta en un diagnóstico previo que identifica la situación real de mujeres y hombres en la institución.
- Tiene carácter preventivo, orientado a evitar la aparición de situaciones de discriminación.
- Se configura como un instrumento dinámico, sujeto a evaluación y revisión periódica.
- Se desarrolla mediante la participación de las partes implicadas, garantizando el diálogo social.
- Cuenta con el compromiso institucional de la Diputación para su implantación, seguimiento y dotación de recursos.

Asimismo, el presente Plan cuenta con el respaldo institucional de la Corporación



Provincial, que asume la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico en la gestión pública y en la prestación de los servicios a la ciudadanía. Este compromiso se materializa en la aprobación del Plan y en la voluntad de garantizar su aplicación efectiva durante toda su vigencia.

El presente Plan de Igualdad debe ser aprobado por el Pleno de la Diputación Provincial de Guadalajara, asumiendo esta institución el compromiso de garantizar su implantación efectiva y de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

2. MARCO LEGISLATIVO

El presente Plan de Igualdad se enmarca en el conjunto de normas que regulan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, así como en la obligación de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

En particular, este Plan se fundamenta en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, que establece el deber de integrar el principio de igualdad en la actuación de los poderes públicos y define los planes de igualdad como instrumentos dirigidos a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, resulta de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2015, que recoge la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público y de elaborar planes de igualdad en su ámbito de actuación.

El Plan se adecua igualmente a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, que refuerza el carácter obligatorio de los planes de igualdad, así como en el Real Decreto 901/2020, que regula su contenido, procedimiento de negociación y registro.

En materia de igualdad retributiva, se atiende a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, que establece los instrumentos necesarios para garantizar la transparencia salarial y la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Del mismo modo, se tienen en cuenta otras disposiciones de carácter general en materia de igualdad, empleo público y condiciones de trabajo, así como la normativa aplicable en el ámbito de la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En el ámbito de la Administración Pública, se tiene en cuenta la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento de la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Esta resolución prevé la remisión de los planes de igualdad y de los protocolos



frente al acoso sexual y por razón de sexo al registro dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, a efectos de conocimiento, seguimiento y transparencia.

Asimismo, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha resulta de aplicación la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que establece el marco de actuación de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres e integrar de forma transversal la perspectiva de género en las políticas públicas.

Igualmente, resulta de aplicación la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, que refuerza las actuaciones dirigidas a prevenir la violencia contra las mujeres y promueve la adopción de medidas orientadas a garantizar entornos institucionales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación o violencia por razón de sexo.

En este marco normativo, el presente Plan de Igualdad se configura como el instrumento a través del cual la Diputación Provincial de Guadalajara da cumplimiento a las obligaciones legales en materia de igualdad, integrando este principio en su gestión y funcionamiento de forma estructurada y sistemática.

3. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara se rige por los siguientes principios, que orientan su diseño, implementación y seguimiento, y determinarán la forma de actuar de la organización y de toda su plantilla, convirtiéndose estos en una guía en su actuación.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Garantía de la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el conjunto de las actuaciones de la Diputación.

No discriminación por razón de sexo

Aplicación del principio de igualdad en todas las condiciones de trabajo, evitando cualquier trato desfavorable vinculado al sexo, la maternidad, la asunción de responsabilidades familiares u otras circunstancias relacionadas.

Igualdad retributiva por trabajos de igual valor

Compromiso con la transparencia y la equidad en la estructura retributiva, garantizando la ausencia de diferencias salariales injustificadas.

Transversalidad de la perspectiva de género

Integración del principio de igualdad en todas las políticas, procedimientos y ámbitos de gestión de la Diputación.

Prevención de la discriminación y de las desigualdades



Orientación preventiva del Plan, dirigida a evitar la aparición de situaciones de desigualdad antes de que se produzcan.

Corresponsabilidad en la conciliación

Promoción de un uso equilibrado de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres, favoreciendo el reparto equitativo de responsabilidades personales y familiares.

Entorno de trabajo seguro y libre de acoso

Garantía de un espacio laboral basado en el respeto, la dignidad de las personas y la tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Participación y diálogo social

Impulso de la participación de la representación legal del personal en la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan.

Transparencia y rendición de cuentas

Compromiso con la publicidad de las actuaciones desarrolladas y con el seguimiento periódico de los resultados del Plan.

Mejora continua

Carácter dinámico del Plan, que permite su evaluación periódica y la introducción de ajustes en función de los resultados obtenidos.

Principio de corresponsabilidad

La Diputación promoverá un uso equilibrado de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres, favoreciendo la corresponsabilidad en el cuidado y en las responsabilidades familiares como elemento esencial para avanzar hacia la igualdad efectiva.

Principio de acción positiva

Cuando se detecten situaciones de desigualdad de hecho entre mujeres y hombres, podrán adoptarse medidas específicas, temporales y proporcionadas dirigidas a favorecer la igualdad efectiva, en los términos previstos en la legislación vigente.

Principio de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

La Diputación promoverá un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, impulsando medidas de prevención, sensibilización, detección y actuación conforme al protocolo vigente.

Estos principios deberán ser tenidos en cuenta en la aplicación de todas las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, así como en la toma de decisiones en materia de gestión de personas.

Asimismo, estos principios constituyen el marco de referencia para la interpretación y aplicación del conjunto de actuaciones previstas en el presente Plan de Igualdad.

4. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara se ha desarrollado a través de un proceso estructurado en distintas fases, conforme a lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. De igual forma, estas fases ilustran también su puesta en marcha.



Las fases que integran el proceso de elaboración, implantación y evaluación del Plan son las siguientes:

I. Diagnóstico de la situación en materia de igualdad

Esta fase ha consistido en el análisis de la situación de la Diputación desde la perspectiva de género, a partir de información cuantitativa y cualitativa relativa a la gestión de recursos humanos.

El diagnóstico ha abarcado, entre otras, materias como la estructura del personal, el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo, las retribuciones, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la corresponsabilidad, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la comunicación interna.

A partir de este análisis se ha elaborado el correspondiente informe de diagnóstico, en el que se recogen las conclusiones generales y las áreas de mejora detectadas.

II. Elaboración, negociación y aprobación del Plan de Igualdad

Sobre la base de los resultados del diagnóstico, se han definido los objetivos y las medidas que integran el Plan de Igualdad, estructurados en diferentes áreas de actuación.



El contenido del Plan ha sido objeto de negociación en el seno de la representación legal del personal, de conformidad con la normativa aplicable en materia de negociación colectiva en las Administraciones Públicas, y ha sido aprobado por el órgano competente de la Diputación Provincial de Guadalajara.

III. Difusión del Plan de Igualdad

Con el fin de favorecer el conocimiento y la implicación del personal, se llevarán a cabo actuaciones de difusión del Plan de Igualdad a través de los canales de comunicación interna de la Diputación, facilitando el acceso a su contenido y promoviendo su adecuada comprensión.

IV. Implantación de las medidas

La fase de implantación comprende la puesta en marcha y ejecución de las medidas previstas en el Plan, mediante su integración en la gestión ordinaria de la Diputación y la coordinación entre las distintas áreas y servicios implicados.

V. Seguimiento y evaluación

De forma paralela a la implantación, se realizará un seguimiento periódico del Plan que permitirá analizar el grado de ejecución de las medidas, identificar posibles incidencias y adoptar, en su caso, las actuaciones necesarias para garantizar su correcta aplicación.

Asimismo, durante la vigencia del Plan se llevará a cabo la evaluación de los resultados obtenidos, analizando el grado de cumplimiento de los objetivos previstos y la eficacia de las medidas implantadas.

El seguimiento y la evaluación permitirán, en su caso, introducir las adaptaciones que resulten necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan y favorecer su mejora continua.

VI. Revisión y actualización del Plan

En función de los resultados del seguimiento y la evaluación, el Plan de Igualdad podrá ser objeto de revisión, con el fin de introducir las modificaciones necesarias para mejorar su eficacia y adaptarlo a la evolución de la Diputación y a las necesidades detectadas durante su vigencia.

5. DATOS GENERALES DE LA DIPUTACIÓN

DATOS GENERALES	
Razón social	EXCMA DIPUTACIÓN DE GUADALAJARA
CIF	P1900000I
Domicilio social	Casa Palacio: Plaza de Moreno nº 10 (19001 - Guadalajara).
Forma jurídica	Corporación local - Diputación Provincial
PERSONA DE CONTACTO	



Nombre	Irene Lomas Diego				
Cargo	Adjunta Jefe de Servicio de Recursos Humanos				
Teléfono	949 88 75 00				
e-mail	ilomas@dguadalajara.es				
ACTIVIDAD					
Sector	Administración Pública				
CNAE	4719				
Descripción actividad	La Diputación Provincial de Guadalajara es la institución pública encargada del Gobierno y la administración autónoma de la provincia de Guadalajara (España).				
Ámbito de actuación	Provincial				
DIMENSIÓN					
Personas trabajadoras	458	Mujeres	186	Hombres	272
Centros de trabajo (12)	1. Casa Palacio: Plaza de Moreno nº 10 (19001 – Guadalajara). 2. Complejo “Príncipe Felipe” – Centro San José (en el que se encuentran el Centro Comarcal Sur, la Residencia de Estudiantes, la Banda de Música, el Polideportivo y la Escuela de Folklore): C/ Atienza nº 4 (19003 – Guadalajara). 3. Centro Comarcal de Cifuentes: C/ Camino de Ruguilla, s/n (19420). 4. Centro Comarcal de Cogolludo: Pº del Retén de Incendios, s/n (19230). 5. Centro Comarcal de Molina de Aragón: Plaza de España, s/n (19300). 6. Centro Comarcal de Sigüenza: Pº de las Cruces, s/n (19250). 7. Oficina de Recaudación de Molina de Aragón: Plaza de España, s/n (19300). 8. Oficina de Recaudación de Sigüenza: Plaza Mayor nº 5 (19250). 9. Oficina de Recaudación de Brihuega: Plaza Jardinillo nº 1 (19400). 10. CITUG: Castillo de Torija – Plaza de la Villa, s/n (19190). 11. Finca de Alovera y Parque Móvil y Taller: Avda. de la Diputación s/n (19208). 12. Centro de la Cultura Tradicional de la Provincia: Posada del Cordón – C/ Héctor Vázquez nº 2 (19270 – Atienza).				

6. PARTES SUSCRIPTORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad ha sido impulsado por la Diputación Provincial de Guadalajara, en cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La Diputación Provincial de Guadalajara cuenta con representación legal del personal, por lo que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, se procedió a constituir la correspondiente Comisión Negociadora, integrada por representantes de la Corporación y de la representación legal del personal, cuya composición se detalla a continuación:

1.- En representación de la Excm. Diputación de Guadalajara:

- Dña. Irene Lomas Diego
- Dña. Sonia Rojo Sigüenza
- Don Jesús Muñoz Barriopedro
- Don Alberto Berbería Gismera

2.- En representación de la representación legal del personal:

- Dña. Maria Teresa Domenech Martín, como Representante de UGT



- Dña. Pilar Padrino Torres, como representante de CSIF
- Don Ángel Alcón Martínez, como representante de CC.OO.
- Don Francisco Zapata Simón, como representante de USO

Ámbito personal

Este Plan de Igualdad resulta de aplicación a la totalidad del personal de la Diputación Provincial de Guadalajara, con independencia del centro de trabajo en el que preste servicios y de la naturaleza de la relación jurídica que mantenga con la Corporación.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación a los centros de trabajo relacionados en el apartado V del presente Plan.

Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos previstos, el presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde su aprobación por la Corporación Provincial hasta la misma fecha del cuarto año de vigencia.

7. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El presente apartado recoge una síntesis de los principales resultados obtenidos en el diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación Provincial de Guadalajara, y constituye la base para la posterior definición de medidas que integran el Plan de Igualdad.

El diagnóstico se ha elaborado a partir del análisis de información cuantitativa y cualitativa, incluyendo datos relativos a la estructura y características de la plantilla, procesos de gestión de recursos humanos, condiciones de trabajo, retribuciones, ejercicio de derechos de conciliación, así como aspectos relacionados con la infrarrepresentación femenina y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, se han tenido en cuenta fuentes documentales complementarias, como el registro retributivo de la entidad, elaborado conforme a la normativa vigente.

El análisis se ha desarrollado siguiendo los criterios establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, garantizando la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y aplicando una perspectiva de género orientada a identificar posibles desequilibrios, desigualdades o áreas de mejora en la organización.



1. PRICIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Del análisis realizado se desprende que la Diputación Provincial de Guadalajara cuenta con una estructura organizativa y un sistema de gestión de recursos humanos propios de una Administración Pública, basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, lo que garantiza, con carácter general, la ausencia de discriminación directa por razón de sexo en el acceso al empleo, la promoción profesional y las condiciones laborales, sin perjuicio de la existencia de desigualdades estructurales que requieren actuaciones específicas.

En términos globales, la plantilla presenta una distribución relativamente equilibrada entre mujeres y hombres, si bien se observa una mayor presencia masculina. Esta situación no responde a factores discriminatorios directos, sino a dinámicas estructurales propias del empleo público y a la evolución histórica de la organización.

No obstante, el análisis pone de manifiesto la existencia de una segregación ocupacional por razón de sexo, apreciándose una mayor concentración de mujeres en puestos de carácter administrativo y técnico, y una mayor presencia de hombres en puestos vinculados a oficios, infraestructuras y funciones de carácter operativo. Esta distribución responde, en gran medida, a condicionantes sociales y culturales que influyen en la elección de ocupaciones.

En relación con la clasificación profesional y los niveles de responsabilidad, no se identifican desequilibrios significativos en los grupos profesionales de mayor cualificación, donde la presencia de mujeres y hombres se sitúa en niveles próximos al equilibrio. No obstante, en determinados ámbitos y puestos concretos persisten diferencias en la distribución por sexo.

El análisis de las retribuciones, apoyado en el registro retributivo de la entidad, no evidencia la existencia de brecha salarial por razón de sexo, al estar el sistema retributivo determinado por criterios objetivos vinculados a la Relación de Puestos de Trabajo, la normativa aplicable y los principios propios del empleo público.

En materia de selección, promoción y formación, los procedimientos se encuentran formalmente definidos y responden a criterios objetivos y transparentes. No obstante, no se identifican medidas específicas orientadas a corregir posibles desequilibrios de género o a fomentar la presencia del sexo infrarrepresentado en determinados ámbitos.

En cuanto a las condiciones de trabajo y al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, la organización dispone de un conjunto amplio de medidas que facilitan la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, se observa una utilización diferenciada de algunas de estas medidas en función del sexo, en línea con los roles de género aún presentes en la sociedad.

Respecto a la participación y representación de las personas trabajadoras, se detecta una menor presencia de mujeres en determinados espacios de representación, lo que puede influir en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de negociación colectiva.



Finalmente, la Diputación Provincial de Guadalajara dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, cuya revisión y actualización constituye una de las actuaciones incluidas en el presente Plan de Igualdad, con el fin de adecuarlo plenamente al marco normativo vigente y reforzar los mecanismos de prevención, actuación y protección de las personas afectadas.

2. PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO DETECTADAS

A partir del análisis realizado, y aun no identificándose situaciones de discriminación directa, se observan una serie de desigualdades estructurales que requieren atención en el marco del Plan de Igualdad:

En primer lugar, se constata la existencia de una segregación horizontal por razón de sexo, que se traduce en una concentración de mujeres en puestos de carácter administrativo y técnico, frente a una mayor presencia de hombres en puestos vinculados a oficios, mantenimiento e infraestructuras. Esta distribución responde a patrones socioculturales que influyen en la elección de ocupaciones y que se reproducen en el ámbito del empleo público.

En segundo lugar, aunque la presencia de mujeres en los grupos profesionales de mayor cualificación se aproxima a niveles de equilibrio, se identifican desequilibrios en determinados ámbitos funcionales y puestos específicos, donde la distribución por sexo no responde a criterios de presencia equilibrada. Esta situación se manifiesta especialmente en aquellos puestos de carácter más especializado o con trayectorias profesionales tradicionalmente masculinizadas, así como en determinadas áreas organizativas donde la presencia femenina es más limitada.

A modo de ejemplo, se observa una mayor presencia masculina en ámbitos vinculados a infraestructuras, mantenimiento, brigadas y oficios, así como en determinados puestos técnicos asociados a estas áreas, mientras que la presencia femenina es más reducida en dichos entornos. Por el contrario, las mujeres presentan una mayor representación en áreas administrativas, de gestión, intervención, recaudación o recursos humanos, lo que evidencia una distribución desigual por áreas funcionales.

Asimismo, si bien no se observa una exclusión generalizada de las mujeres en los niveles superiores de la organización, sí se aprecia una menor presencia relativa en determinados espacios de responsabilidad, coordinación y toma de decisiones, especialmente cuando estos se analizan de forma desagregada por servicios o unidades organizativas. Por ejemplo, determinados puestos unipersonales de jefatura o responsabilidad técnica, así como algunos ámbitos operativos o de gestión especializada, presentan una mayor presencia masculina, mientras que en otros ámbitos de carácter administrativo o social la representación femenina es más elevada.

En este sentido, la situación descrita no responde a la existencia de barreras formales, sino a la persistencia de factores indirectos o estructurales, como la segregación ocupacional o la configuración histórica de la plantilla, que pueden influir en la distribución por sexo en los distintos niveles de responsabilidad, lo que



justifica la necesidad de incorporar medidas que favorezcan una mayor presencia equilibrada en todos los ámbitos organizativos.

Asimismo, se detecta una infrarrepresentación femenina en órganos de representación de las personas trabajadoras, lo que puede limitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en los procesos de negociación colectiva y en la definición de condiciones laborales.

En relación con las medidas de conciliación, si bien la organización dispone de un conjunto amplio y consolidado de herramientas, se observa una utilización diferenciada en función del sexo, siendo las mujeres quienes hacen un mayor uso de determinadas medidas vinculadas al cuidado, lo que refleja la persistencia de roles de género en la distribución de responsabilidades familiares.

Por otro lado, se identifica la ausencia de medidas proactivas específicas orientadas a corregir desequilibrios de género, especialmente en ámbitos donde existe infrarrepresentación de uno de los sexos, limitándose la actuación organizativa al cumplimiento de los principios de igualdad formal.

Finalmente, aunque no se detecta brecha salarial por razón de sexo, se considera relevante mantener el seguimiento periódico de la situación retributiva, así como reforzar los mecanismos de análisis desde una perspectiva de género.

3. CONCLUSIÓN GLOBAL DEL DIAGNÓSTICO

El análisis realizado permite concluir que la Diputación Provincial de Guadalajara dispone de una estructura organizativa y de gestión de recursos humanos basada en criterios objetivos y reglados, propios del ámbito de la Administración Pública, lo que garantiza, con carácter general, la igualdad formal entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación y las condiciones de trabajo.

Asimismo, se constata la existencia de herramientas y procedimientos adecuados en ámbitos clave como la política retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, lo que refleja un nivel de desarrollo significativo en materia de igualdad dentro de la organización.

No obstante, el diagnóstico pone de manifiesto la persistencia de desigualdades de carácter estructural, no derivadas de prácticas discriminatorias directas, sino de factores históricos, sociales y organizativos que influyen en la distribución de mujeres y hombres en la plantilla. Entre estas, destacan la segregación ocupacional por áreas funcionales, la diferente presencia relativa en determinados niveles de responsabilidad y toma de decisiones, así como el uso diferenciado de las medidas de conciliación.

En este contexto, se hace necesario avanzar desde un modelo basado fundamentalmente en la igualdad formal hacia un enfoque más proactivo, orientado a la igualdad real y efectiva, mediante la incorporación transversal de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos y en el



funcionamiento ordinario de la Diputación Provincial de Guadalajara.

El presente diagnóstico constituye, por tanto, el punto de partida para la definición de un conjunto ordenado de medidas que integran el Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara, orientadas a consolidar los avances existentes y a dar respuesta a las áreas de mejora identificadas.

8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde su aprobación por el Pleno de la Diputación Provincial de Guadalajara.

Durante este periodo se desarrollarán las medidas previstas en el Plan de Igualdad, realizándose el correspondiente seguimiento y evaluación de su grado de implantación a través de la Comisión de Seguimiento.

El seguimiento comprenderá igualmente la revisión periódica del registro retributivo, de conformidad con la normativa vigente en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva incluida en el diagnóstico tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, sin perjuicio de la obligación de mantener actualizado el registro retributivo anual de la Diputación Provincial de Guadalajara.

Asimismo, durante el periodo de vigencia del Plan se realizará un análisis intermedio de la auditoría retributiva, con el fin de evaluar la evolución de la estructura retributiva de la Diputación Provincial de Guadalajara.

Este análisis permitirá:

- Revisar la adecuación de la valoración de los puestos de trabajo en relación con el sistema retributivo y los procesos de promoción profesional.
- Analizar los posibles factores que puedan influir en la aparición de diferencias retributivas entre mujeres y hombres,
- Y detectar posibles áreas de mejora en la aplicación de la estructura retributiva de la Diputación Provincial de Guadalajara.

En caso de detectarse desviaciones o situaciones susceptibles de mejora, se adoptarán las medidas correctoras necesarias dentro del marco del presente Plan de Igualdad.

9. OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara tiene como objetivo integrar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la Diputación Provincial de Guadalajara, garantizando la ausencia de discriminación por razón de sexo y promoviendo un entorno laboral basado en la igualdad, la corresponsabilidad y el respeto a la diversidad.



A través de este plan, la Diputación refuerza su compromiso con la mejora continua de sus políticas de gestión de personas y recursos humanos, incorporando la perspectiva de género en la organización del trabajo, en el acceso al empleo público, en el desarrollo profesional, en las condiciones laborales y en la cultura organizativa.

Para alcanzar estos objetivos generales, el Plan de Igualdad parte del análisis realizado en el diagnóstico de situación, que ha permitido identificar las principales características de la composición de la plantilla en función de variables como la edad o la antigüedad.

Entre los principales elementos identificados destacan los siguientes:

- Mayor presencia masculina en el conjunto del personal.
- Existencia de segregación ocupacional horizontal, con concentración de mujeres y hombres en determinados ámbitos profesionales.
- Diferencias en la presencia de mujeres y hombres según grupo profesional.
- Uso desigual de las medidas de conciliación, concentrado principalmente en mujeres.
- Posibles diferencias en la estructura organizativa y en la evolución de la composición en función de variables como edad o antigüedad.

A partir de este análisis, se han definido las líneas de actuación que se desarrollan en el presente Plan de Igualdad, orientadas a corregir los desequilibrios detectados y a reforzar la integración del principio de igualdad en la gestión de la Diputación.

Por todo ello, y como consecuencia del diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad define los objetivos estratégicos que orientarán las actuaciones a desarrollar durante los próximos cuatro años, concretándose en los siguientes objetivos generales:

1. Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la Diputación

Incorporar de manera transversal la perspectiva de género en las políticas y procedimientos de gestión de recursos humanos de la Diputación Provincial de Guadalajara, garantizando que las prácticas organizativas se desarrollen conforme al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este objetivo se orienta a consolidar una cultura organizativa comprometida con la igualdad en el ámbito del empleo público y a reforzar la incorporación de este principio en las decisiones relacionadas con la gestión de las personas, la organización del trabajo, el desarrollo profesional y la prestación de los servicios públicos.

2. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso al empleo público, selección y clasificación profesional

Reforzar los procedimientos de acceso al empleo público y selección para asegurar que se desarrollan bajo criterios objetivos, transparentes y basados en los principios



de mérito y capacidad, incorporando la perspectiva de género en las herramientas utilizadas y promoviendo el uso de lenguaje inclusivo en las convocatorias, bases y descripciones de puestos.

Asimismo, se promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos y áreas de actividad de la Diputación, favoreciendo la participación del sexo menos representado en aquellos ámbitos profesionales donde se detecten desequilibrios significativos.

3. Consolidar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, la promoción y la formación

Garantizar que los procesos de promoción interna, provisión de puestos y desarrollo profesional se basen en criterios objetivos relacionados con la experiencia, el desempeño y la capacitación profesional, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Asimismo, se promoverá el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las acciones formativas organizadas por la Diputación y se impulsarán iniciativas dirigidas a reforzar el conocimiento y la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre todo el personal y, especialmente, entre quienes desempeñan responsabilidades de dirección, coordinación o gestión.

4. Promover condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el ejercicio corresponsable de estos derechos

Fomentar medidas organizativas que faciliten el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, promoviendo el uso corresponsable de los derechos de conciliación por parte de mujeres y hombres.

En este sentido, se impulsará la difusión de las medidas existentes en materia de conciliación, permisos y flexibilización de la jornada, reforzando el conocimiento de estos derechos y favorecer un modelo organizativo que facilite la compatibilidad entre la vida profesional y personal.

5. Garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso

Prevenir cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo mediante la aplicación efectiva del protocolo de actuación existente en la Diputación, así como mediante la difusión de los mecanismos de prevención y actuación y el desarrollo de acciones de sensibilización.

Este objetivo tiene como finalidad garantizar un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad de las personas y la igualdad de trato, contribuyendo a la construcción de un espacio de trabajo seguro y libre de conductas discriminatorias.

6. Garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva por trabajos de

igual valor, mediante el análisis y seguimiento periódico de la estructura retributiva de la Diputación Provincial de Guadalajara.

Este objetivo se desarrollará a partir de los resultados de la auditoría retributiva realizada en el diagnóstico del Plan de Igualdad, así como mediante el seguimiento de los criterios de asignación de complementos retributivos y de la valoración de los puestos de trabajo.

7. Promover una cultura organizativa comprometida con la igualdad

Fomentar la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto del personal de la Diputación Provincial de Guadalajara, promoviendo la difusión del Plan de Igualdad y reforzando el compromiso institucional con los valores de igualdad, respeto y diversidad.

Este objetivo pretende consolidar una cultura organizativa inclusiva en la que la igualdad forme parte del funcionamiento habitual de la institución y de sus sistemas de comunicación interna.

Para la consecución de estos objetivos, el Plan de Igualdad se estructura en los siguientes ejes y áreas de actuación:



10. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1.- GOBERNANZA, CULTURA ORGANIZATIVA E IGUALDAD.

Esta área tiene como finalidad reforzar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento ordinario de la Diputación Provincial de Guadalajara, promoviendo su incorporación transversal en la gestión de la Diputación Provincial de Guadalajara y consolidando una cultura organizativa



basada en la igualdad de oportunidades, el respeto y la no discriminación.

A través de las medidas incluidas en esta área se pretende impulsar el compromiso institucional con la igualdad, favorecer su integración en los procedimientos de gestión de recursos humanos, reforzar la comunicación interna y la difusión de información relevante en materia de igualdad, así como garantizar el conocimiento de los derechos, recursos y herramientas disponibles por parte del personal de la Diputación

Asimismo, esta área actúa como eje transversal del Plan de Igualdad, contribuyendo a la coordinación, seguimiento y evaluación de las actuaciones previstas, y asegurando que el principio de igualdad forme parte del funcionamiento habitual de la organización y de sus sistemas de gestión.

OBJETIVO GENERAL DEL AREA:

Integrar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la Diputación Provincial de Guadalajara, garantizando su incorporación transversal en las políticas internas, en los procedimientos de gestión de personal, en la comunicación organizativa y en la cultura institucional.

Este objetivo se orienta a reforzar el compromiso institucional con la igualdad, consolidar una cultura organizativa inclusiva, mejorar la difusión y el conocimiento de los derechos y recursos existentes en materia de igualdad, y asegurar el seguimiento de las actuaciones previstas, de forma que el principio de igualdad forme parte del funcionamiento ordinario de la Diputación.

MEDIDAS:

Medida 1. Impulso institucional y liderazgo en materia de igualdad

Objetivo

Reforzar el compromiso institucional de la Diputación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Actuación

Promover la incorporación del principio de igualdad en las actuaciones y comunicaciones institucionales de la Diputación, favoreciendo una imagen pública alineada con los valores de igualdad, respeto y diversidad.

Indicador

Acciones institucionales realizadas que incorporan el principio de igualdad.

Responsable

Equipo de Gobierno / Área competente en materia de Igualdad.

**Plazo**

Durante la vigencia del plan.

Medida 2. Impulsar la consolidación de la integración de la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos

Objetivo

Promover y favorecer la consolidación de la perspectiva de género en los procedimientos de gestión de recursos humanos.

Actuación

Analizar, incorporar y consolidar el principio de igualdad en los principales procedimientos de gestión de personal (selección, promoción, formación, condiciones de trabajo), asegurando su aplicación efectiva.

Indicador

Procedimientos revisados con incorporación de la perspectiva de género.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 3. Difusión del Plan de Igualdad y comunicación interna inclusiva

Objetivo

Garantizar el conocimiento del Plan de Igualdad por parte de todo el personal y promover una comunicación interna basada en la igualdad.

Actuación

Difundir el Plan de Igualdad a través de los canales internos de la Diputación y fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en documentos y comunicaciones.

Indicador

Acciones de difusión realizadas / documentos revisados.

Responsables

Área competente en materia de Igualdad, Servicio de Recursos Humanos y Área de Formación, en coordinación con los servicios implicados

**Plazo**

Primer año (difusión) y posterior mantenimiento durante vigencia.

Medida 4. Sensibilización transversal en materia de igualdad**Objetivo**

Favorecer la sensibilización general de todas las personas trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad.

Actuación

Desarrollar acciones de sensibilización de carácter general, orientadas a promover una cultura organizativa inclusiva y libre de discriminación, aprovechando, entre otras iniciativas, la celebración de jornadas y conmemoraciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.

Indicador

Número de acciones realizadas.

Responsable

Área competente en materia de Igualdad y servicios implicados en cada actuación institucional específica.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 5. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**Objetivo**

Garantizar el seguimiento periódico del grado de cumplimiento del Plan.

Actuación

Realizar evaluaciones periódicas del Plan de Igualdad a través de la Comisión de Seguimiento, elaborando informes de seguimiento.

Indicador

Informes de seguimiento elaborados.

Responsable

Comisión de Seguimiento.

Plazo



Durante la vigencia del plan.

Medida 6. Difusión de buenas prácticas en igualdad

Objetivo

Promover la cultura de igualdad mediante la difusión de iniciativas y buenas prácticas.

Actuación

Difundir a través de los canales internos información, recursos, experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad desarrolladas en la Diputación.

Indicador

Acciones de difusión realizadas.

Responsable

Área competente en materia de Igualdad y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 7. Promoción de profesiones sin estereotipos de género en el entorno educativo y formativo

Objetivo

Contribuir a reducir los estereotipos de género asociados a determinadas profesiones y favorecer el interés de mujeres y hombres por ámbitos profesionales en los que tradicionalmente han estado infrarrepresentados en la Diputación.

Actuación

Desarrollar acciones de sensibilización y orientación profesional dirigidas a centros educativos y formativos del territorio con el fin de promover una elección profesional libre de estereotipos de género y dar a conocer las oportunidades profesionales existentes en la Diputación.

Entre otras actuaciones, podrán contemplarse:

- Charlas informativas en institutos de educación secundaria sobre profesiones vinculadas a la administración pública.
- Jornadas o talleres en centros de formación profesional, centros de oficios o autoescuelas relacionados con ámbitos profesionales presentes en la Diputación.
- Actividades de sensibilización dirigidas a centros formativos vinculados a



profesiones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas, con el objetivo de fomentar la participación del sexo menos representado.

- Participación en ferias de empleo, jornadas de orientación profesional o actividades de divulgación organizadas en el territorio.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos y área competente en materia de igualdad, en coordinación con las áreas o servicios implicados.

Indicadores

- Número de acciones realizadas en centros educativos o formativos.
- Número de centros participantes.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

2.- ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y SELECCIÓN.

Esta área tiene como finalidad garantizar que los procesos de acceso al empleo público en la Diputación Provincial de Guadalajara se desarrollen en condiciones de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, conforme a los principios de mérito, capacidad, objetividad y transparencia propios del empleo público.

A través de las medidas incluidas en este ámbito se pretende asegurar que los procedimientos de selección y provisión de puestos incorporen la perspectiva de género en sus instrumentos y prácticas. Asimismo, se realizará un seguimiento de la participación de mujeres y hombres en los procesos selectivos, con el fin de detectar posibles desequilibrios y favorecer una evolución progresiva hacia una presencia más equilibrada en los distintos ámbitos profesionales de la institución.

OBJETIVO GENERAL DEL AREA:

Garantizar que los procesos de acceso al empleo público, selección y provisión de puestos en la Diputación Provincial de Guadalajara se desarrollen en condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en las convocatorias, en la composición de los órganos de selección y en los procedimientos aplicados.

Este objetivo se orienta asimismo a analizar la participación de mujeres y hombres en los procesos selectivos y a identificar posibles factores que puedan influir en su acceso a los distintos puestos y áreas de actividad, con el fin de favorecer una presencia más equilibrada en aquellos ámbitos en los que se detecten situaciones de infrarrepresentación.

MEDIDAS:

Medida 1. Incorporación del lenguaje inclusivo en las convocatorias y bases de



selección

Objetivo

Garantizar que la información relativa a los procesos de acceso al empleo público se difunda utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.

Actuación

Revisar las convocatorias, bases de selección y demás documentación asociada a los procesos selectivos para asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Número de convocatorias y bases revisadas.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 2. Promoción de la presencia equilibrada en los órganos de selección

Objetivo

Favorecer una composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.

Actuación

Promover, siempre que sea posible, una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la designación de las personas integrantes de los órganos de selección.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Composición de los órganos de selección. Tabla de seguimiento de los mismos.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 3. Seguimiento de la participación en los procesos selectivos

Objetivo



Analizar la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección.

Actuación

Realizar un seguimiento periódico, mínimo de forma anual, de la participación por sexo en los procesos selectivos y en las incorporaciones a la Diputación, analizando, en su caso, la evolución de la participación y de las incorporaciones producidas.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Datos de participación e incorporación desagregados por sexo.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 4. Revisión de los procedimientos de selección desde la perspectiva de igualdad

Objetivo

Garantizar que los procedimientos de selección se desarrollen conforme al principio de igualdad de oportunidades.

Actuación

Revisar los procedimientos y criterios aplicados en los procesos de selección para asegurar que se desarrollan bajo criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Procedimientos revisados.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 5. Incorporación del principio de igualdad en los procesos selectivos en ámbitos con infrarrepresentación

Objetivo

Favorecer una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en aquellos



puestos, servicios o ámbitos profesionales donde se haya detectado infrarrepresentación de alguno de los sexos.

Actuación

Analizar los procesos selectivos correspondientes a puestos o áreas en los que exista infrarrepresentación significativa de alguno de los sexos, con el fin de identificar posibles factores que puedan estar influyendo en la participación o en los resultados, y trasladar, en su caso, las propuestas de mejora a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para su valoración.

Todo ello dentro del marco de los principios de mérito y capacidad.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Procesos analizados y posibles propuestas de mejora identificadas.

Plazo

Durante la vigencia del plan

3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ESTRUCTURA DEL PERSONAL

El diagnóstico del Plan de Igualdad ha puesto de manifiesto la existencia de determinados ámbitos profesionales en los que se observa una presencia significativamente mayoritaria de uno de los sexos, lo que evidencia situaciones de segregación ocupacional.

A través de las medidas incluidas en esta área se pretende realizar un seguimiento sistemático de la evolución de la distribución de mujeres y hombres, identificar posibles desequilibrios en su distribución y favorecer, de forma progresiva, una presencia más equilibrada en los distintos ámbitos profesionales de la Diputación.

Asimismo, se incorporan actuaciones orientadas a medio y largo plazo dirigidas a promover una elección profesional libre de estereotipos de género, contribuyendo a reducir las desigualdades estructurales detectadas.

OBJETIVO GENERAL DEL AREA:

Favorecer una evolución progresiva hacia una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos, áreas y grupos profesionales de la Diputación Provincial de Guadalajara, a partir del análisis y seguimiento de la estructura del personal y de la identificación de posibles situaciones de segregación ocupacional.

Este objetivo se orienta a detectar desequilibrios en la distribución de mujeres y hombres, analizar su evolución en el tiempo y promover actuaciones que



contribuyan a reducir las diferencias existentes, respetando en todo caso los principios de mérito y capacidad propios del empleo público.

MEDIDAS:

Medida 1. Seguimiento periódico de la composición de la plantilla desde el punto de vista de género

Objetivo

Evaluar la evolución de la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos, áreas y grupos profesionales de la Diputación, a partir de los datos analizados en el diagnóstico elaborado para este Plan de Igualdad.

Actuación

Realizar un seguimiento periódico de la composición desagregada por sexo, prestando especial atención a los ámbitos identificados como masculinizados o feminizados y a su evolución durante la vigencia del plan. Cotejar la evolución observada con las actuaciones desarrolladas a nivel institucional para valorar su posible impacto.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento.

Indicador

Informes/datos de seguimiento elaborados.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 2. Seguimiento de la participación por sexo en procesos de promoción interna

Objetivo

Analizar la participación de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna y provisión de puestos.

Actuación

Realizar un seguimiento periódico de la participación por sexo en los procesos de promoción interna y provisión de puestos, con el fin de detectar posibles desigualdades en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

En caso de detectarse diferencias significativas, se trasladará la información al Servicio competente y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para su valoración, pudiendo proponerse medidas específicas orientadas a favorecer una



evolución más equilibrada en la participación de mujeres y hombres.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento.

Indicadores

- Datos de participación por sexo en procesos de promoción interna.
- Incidencias o diferencias significativas detectadas y comunicadas.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 3. Promoción/Visibilización interna de referentes profesionales desde la perspectiva de igualdad

Objetivo

Favorecer la visibilización de mujeres y hombres en distintos ámbitos profesionales de la Diputación, contribuyendo a la eliminación de estereotipos de género.

Actuación

Desarrollar acciones de comunicación interna dirigidas a visibilizar la presencia de mujeres y hombres en distintos puestos, áreas y niveles profesionales de la Diputación, especialmente en aquellos ámbitos donde exista infrarrepresentación de alguno de los sexos.

Indicador

Acciones de comunicación realizadas.

Responsable

Área competente en materia de Igualdad, en coordinación con los servicios implicados.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

4.- PROMOCION PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA.

Esta área tiene como finalidad garantizar que los procesos de promoción interna, provisión de puestos y desarrollo profesional en la Diputación Provincial de Guadalajara se desarrollen en condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A partir del análisis realizado en el diagnóstico del Plan de Igualdad, se considera necesario realizar un seguimiento de la participación de mujeres y hombres en los



procesos de promoción y en el acceso a puestos de responsabilidad, con el fin de detectar posibles desigualdades en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

Asimismo, las medidas incluidas en esta área pretenden reforzar la transparencia en la información sobre oportunidades de promoción y fomentar una cultura organizativa que promueva el desarrollo profesional de todas las personas en condiciones de igualdad.

OBJETIVO GENERAL DEL AREA:

El objetivo de esta área es garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción interna, provisión de puestos y desarrollo profesional dentro de la Diputación Provincial de Guadalajara, promoviendo el acceso equilibrado a oportunidades de carrera y favoreciendo la superación de posibles barreras en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

MEDIDAS:

Medida 1. Garantía de acceso a la información sobre oportunidades de desarrollo profesional.

Objetivo

Favorecer que mujeres y hombres puedan acceder en condiciones de igualdad a las oportunidades de promoción, provisión de puestos y desarrollo profesional.

Actuación

Garantizar la difusión interna de las oportunidades de promoción, provisión de puestos y desarrollo profesional, asegurando el acceso a la información por parte de todo el personal.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos y Jefaturas de Servicio.

Indicador

Acciones de difusión realizadas.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 2. Evaluación del acceso a puestos de mayor responsabilidad

Objetivo

Evaluar la evolución de la presencia de mujeres y hombres en puestos de mayor responsabilidad o nivel profesional.

**Actuación**

Analizar periódicamente los resultados de los procesos de promoción interna y provisión de puestos de trabajo, con el fin de evaluar la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales de la organización.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Informes elaborados sobre adjudicación de puestos por sexo.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 3. Difusión de convocatorias y oportunidades profesionales desde la perspectiva de igualdad

Objetivo

Favorecer el acceso en condiciones de igualdad a las oportunidades profesionales en la Diputación mediante una difusión amplia e inclusiva de las convocatorias y procesos internos.

Actuación

Reforzar la difusión de las convocatorias de empleo público, procesos de provisión de puestos y oportunidades de promoción interna a través de los canales institucionales de comunicación, promoviendo su accesibilidad y contribuyendo a facilitar la participación del personal en condiciones de igualdad.

Indicador

Acciones de difusión realizadas a través de canales institucionales.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos, en coordinación con el Área de Comunicación.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

5.- FORMACIÓN**OBJETIVO GENERAL DEL AREA:**

La formación constituye una herramienta fundamental para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. A través de la



formación es posible favorecer el desarrollo profesional, mejorar el conocimiento en materia de igualdad y contribuir a la eliminación de estereotipos o prácticas que puedan generar situaciones de desigualdad.

En este sentido, las medidas incluidas en esta área tienen como finalidad garantizar el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las acciones formativas desarrolladas por la Diputación Provincial de Guadalajara, así como reforzar la sensibilización de las personas en materia de igualdad de oportunidades.

Asimismo, se pretende fomentar la incorporación de la perspectiva de género en las actividades formativas internas y promover acciones específicas de formación en igualdad dirigidas a personas con responsabilidades de gestión o coordinación.

Por tanto, se define como objetivo garantizar el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las acciones formativas desarrolladas por la Diputación Provincial de Guadalajara y promover la sensibilización y formación de las personas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS

Medida 1. Seguimiento de la participación en acciones formativas por sexo

Objetivo

Analizar la participación de mujeres y hombres en las acciones formativas organizadas por la Diputación.

Actuación

Realizar un seguimiento periódico de la participación del personal de la Diputación en las acciones formativas, desagregando los datos por sexo con el fin de detectar posibles desequilibrios en el acceso a la formación, entre hombres y mujeres y en función de su rango de responsabilidad.

Responsable

Área de Formación

Indicador

Datos de participación en acciones formativas desagregados por sexo.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 2. Incorporación de contenidos de igualdad en las acciones formativas

Objetivo

Promover el conocimiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres



y hombres entre el personal de la Diputación.

Actuación

Incorporar contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las actividades formativas dirigidas a todo el personal.

Responsable

Área de Formación.

Indicador

Acciones formativas que incorporen contenidos de igualdad.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 3. Formación en igualdad dirigida a responsables de gestión

Objetivo

Reforzar el conocimiento en materia de igualdad entre las personas que desempeñan funciones de dirección, coordinación o gestión de equipos.

Actuación

Promover acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a personal con responsabilidades de gestión o coordinación.

Responsable

Área de Formación

Indicador

Número de acciones formativas realizadas y número de personas participantes.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 4. Sensibilización en materia de prevención del acoso

Objetivo

Promover el conocimiento general del personal de la Diputación en relación con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Actuación



Desarrollar acciones de sensibilización de carácter general dirigidas al conjunto de las personas sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre la existencia del protocolo y los canales de actuación disponibles.

Responsable

Área de Formación.

Indicador

Número de acciones de sensibilización realizadas.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 5. Formación específica en acoso para personas con responsabilidades de gestión

Objetivo

Reforzar la capacidad de actuación ante posibles situaciones de acoso.

Actuación

Promover acciones formativas específicas dirigidas a personas con responsabilidades de gestión, coordinación o dirección sobre la prevención y detección de situaciones de acoso, incluyendo contenidos específicos en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y actuación ante este tipo de situaciones. Estas actuaciones se desarrollarán en coordinación con las medidas específicas recogidas en el Área 9 relativa a la prevención del acoso.

Responsable

Área de Formación.

Indicador

Número de acciones formativas realizadas y número de personas participantes.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

6.- CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

OBJETIVO GENERAL DEL AREA:

Las condiciones de trabajo constituyen un elemento esencial para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La organización del trabajo, los horarios, la distribución de tareas o las condiciones en las que se desarrollan determinados puestos pueden tener un impacto diferenciado en



mujeres y hombres.

En este sentido, el diagnóstico del Plan de Igualdad ha permitido analizar diversas variables relacionadas con las condiciones de trabajo en la Diputación Provincial de Guadalajara, tales como la jornada, los horarios, la organización del trabajo o la situación contractual de las personas trabajadoras.

Las medidas incluidas en esta área tienen como finalidad realizar un seguimiento de estos aspectos desde la perspectiva de igualdad y garantizar que las condiciones de trabajo se desarrollen sin generar situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El objetivo de esta área es garantizar que las condiciones de trabajo en la Diputación Provincial de Guadalajara se desarrollen en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en el análisis de la organización del trabajo, la jornada laboral y otros aspectos relacionados con el desempeño profesional.

MEDIDAS:

Medida 1. Seguimiento de las condiciones de trabajo desde la perspectiva de género

Objetivo

Analizar la posible existencia de diferencias en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.

Actuación

Realizar un seguimiento de las variables relacionadas con las condiciones de trabajo (tipo de contrato, jornada, horarios u otras condiciones organizativas), incorporando la variable sexo en los análisis correspondientes, con el fin de detectar posibles diferencias entre mujeres y hombres y, en su caso, proponer medidas que garanticen la igualdad en las condiciones de trabajo.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Informes elaborados que incluyan el análisis de las condiciones de trabajo por sexo.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 2. Análisis de la organización del trabajo desde la perspectiva de igualdad

Objetivo



Identificar posibles diferencias en la asignación de tareas, responsabilidades y organización del trabajo entre mujeres y hombres.

Actuación

Analizar, cuando proceda, la organización del trabajo en los distintos servicios o áreas de la Diputación, con el fin de detectar posibles desigualdades en la asignación de tareas o responsabilidades desde la perspectiva de género.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos y Jefaturas de Servicio.

Indicador

Análisis realizados en materia de organización del trabajo.

Plazo

Durante la vigencia del plan

7.- CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.

OBJETIVO GENERAL DEL AREA:

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye un elemento fundamental para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. El acceso a medidas que permitan compatibilizar las responsabilidades personales, familiares y profesionales contribuye a mejorar el bienestar de las personas y favorece una organización del trabajo más equilibrada.

El diagnóstico realizado en el marco del Plan de Igualdad ha permitido analizar el uso de distintas medidas relacionadas con la conciliación, tales como reducciones de jornada u otras situaciones administrativas vinculadas al cuidado de familiares.

Las medidas incluidas en esta área tienen como finalidad fomentar el conocimiento y uso equilibrado de los derechos de conciliación por parte de mujeres y hombres, así como promover una cultura organizativa basada en la corresponsabilidad.

Por tanto, se aborda esta área con el objetivo de favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de la Diputación Provincial de Guadalajara, promoviendo el uso corresponsable de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres.

MEDIDAS:

Medida 1. Difusión de los derechos y medidas de conciliación

Objetivo

Garantizar que todo el personal conozca los derechos y medidas existentes en



materia de conciliación.

Actuación

Difusión de información sobre los derechos y medidas de conciliación previstos en la normativa vigente y en los acuerdos aplicables en la Diputación.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos

Indicador

Acciones de difusión realizadas.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

Medida 2. Seguimiento del uso de las medidas de conciliación

Objetivo

Analizar la utilización de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres.

Actuación

Realizar un seguimiento periódico del uso de las medidas de conciliación, como reducciones de jornada u otras situaciones administrativas vinculadas al cuidado de familiares, desagregando los datos por sexo, y, en su caso, proponer medidas que favorezcan un uso más equilibrado entre mujeres y hombres.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Datos analizados sobre uso de medidas de conciliación por sexo.

Plazo

Anualmente

Medida 3. Promoción del uso corresponsable de las medidas de conciliación

Objetivo

Favorecer una distribución más equilibrada entre mujeres y hombres en el uso de los derechos de conciliación.

**Actuación**

Promover acciones de sensibilización para fomentar el uso corresponsable de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres.

Entre otras actuaciones podrán contemplarse:

- Difusión de información sobre el uso corresponsable de los permisos y medidas de conciliación
- Acciones de sensibilización dirigidas a promover la implicación de los hombres en el uso de estos derechos
- Jornadas o actividades informativas sobre corresponsabilidad en el ámbito laboral y familiar.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Acciones de sensibilización realizadas.

Plazo

Anualmente

Medida 4. Seguimiento del impacto de las medidas de conciliación en la organización del trabajo

Objetivo

Analizar el impacto de las medidas de conciliación en la organización del trabajo.

Actuación

Evaluar periódicamente el impacto del uso de las medidas de conciliación en la organización del trabajo con el fin de identificar posibles mejoras en su gestión y, en su caso, proponer actuaciones que faciliten la conciliación.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos y Jefaturas de Servicio.

Indicador

Informes de evaluación elaborados.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

8.- RETRIBUCIONES.

**OBJETIVO GENERAL DEL AREA:**

El principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres implica que todas las personas deben percibir la misma retribución por trabajos de igual valor, sin que puedan producirse diferencias salariales basadas en el sexo.

En el marco del diagnóstico del presente Plan de Igualdad se ha realizado una auditoría retributiva de la Diputación Provincial de Guadalajara, a partir de la cual se ha analizado la estructura salarial del personal y la distribución de los distintos conceptos retributivos.

Las medidas incluidas en esta área tienen como finalidad garantizar el seguimiento periódico de la igualdad retributiva y reforzar los mecanismos de transparencia y control sobre la estructura retributiva de la Diputación Provincial de Guadalajara.

Por ello se establece el objetivo de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la Diputación Provincial de Guadalajara mediante el seguimiento periódico de la estructura salarial y la actualización de la auditoría retributiva.

MEDIDAS:**Medida 1. Elaboración y actualización anual del registro retributivo****Objetivo**

Garantizar la transparencia en la estructura retributiva de la Diputación.

Actuación

Elaborar y actualizar anualmente el registro retributivo de la Diputación, incluyendo la información desagregada por sexo sobre los distintos conceptos salariales.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Registro retributivo actualizado.

Plazo

Anual.

Medida 2. Actualización de la auditoría retributiva a mitad de vigencia del plan**Objetivo**

Evaluar la evolución de la igualdad retributiva durante la vigencia del Plan de Igualdad.

**Actuación**

Realizar una actualización de la auditoría retributiva a mitad del periodo de vigencia del Plan de Igualdad con el fin de analizar la evolución de la estructura retributiva y detectar posibles desviaciones.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Auditoría retributiva intermedia realizada.

Plazo

A mitad del periodo de vigencia del plan.

Medida 3. Información a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Objetivo

Garantizar la transparencia en el seguimiento de la igualdad retributiva.

Actuación

Trasladar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad los resultados del registro retributivo y de los análisis realizados en materia de igualdad salarial.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Informes presentados a la Comisión de Seguimiento.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**OBJETIVO GENERAL DEL AREA:**

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo constituye un elemento esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.

La Diputación Provincial de Guadalajara manifiesta su firme compromiso con la tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.



Las medidas incluidas en esta área tienen como finalidad reforzar el conocimiento del protocolo de actuación existente, garantizar su correcta aplicación y promover la sensibilización de la plantilla en relación con la prevención de estas conductas.

Por ello su objetivo es garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la Diputación Provincial de Guadalajara, mediante la prevención, sensibilización y aplicación efectiva del protocolo de actuación vigente.

MEDIDAS:

Medida 1. Revisión y actualización del protocolo de acoso

Objetivo

Garantizar que el protocolo de prevención y actuación frente al acoso se encuentra actualizado y adaptado a la normativa vigente y a la realidad organizativa de la Diputación.

Actuación

Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, incorporando mejoras derivadas del diagnóstico del Plan de Igualdad, cambios normativos y buenas prácticas en la materia.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos.

Indicador

Protocolo actualizado y aprobado.

Plazo

Primer año de vigencia del plan.

Medida 2. Difusión del protocolo de acoso

Objetivo

Garantizar que todo el personal conoce el protocolo de prevención y actuación frente al acoso.

Actuación

Difundir el protocolo actualizado a través de los canales internos de comunicación de la Diputación, asegurando su accesibilidad y comprensión por parte de toda la plantilla.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos, en coordinación con el Área competente en materia



de Igualdad

Indicador

Acciones de difusión realizadas.

Plazo

Tras la aprobación del protocolo y mantenimiento durante la vigencia del plan.

Medida 3. Seguimiento de la aplicación del protocolo

Objetivo

Garantizar la correcta aplicación del protocolo de acoso.

Actuación

Realizar un seguimiento periódico de la aplicación del protocolo, analizando los procedimientos iniciados, su resolución y posibles áreas de mejora, garantizando en todo momento la confidencialidad.

Responsable

Servicio de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Indicador

Informes de seguimiento elaborados.

Plazo

Durante la vigencia del plan.

RESUMEN DE AREAS, MEDIDAS Y SU APOORTE A LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

Valoración global del conjunto de medidas

Área del Plan	Qué aborda	Valor añadido
1. Gobernanza y cultura organizativa	Compromiso institucional, integración de la igualdad y comunicación interna	Refuerza el compromiso institucional y garantiza la incorporación transversal de la igualdad en la gestión
2. Acceso al empleo público y selección	Convocatorias, tribunales y procedimientos selectivos	Garantiza procesos objetivos, transparentes y alineados con la igualdad
3. Clasificación profesional y estructura organizativa.	Distribución de personas y segregación ocupacional	Permite detectar desequilibrios y avanzar hacia una estructura más equilibrada
4. Promoción profesional y desarrollo de carrera	Acceso a oportunidades profesionales y puestos de responsabilidad	Favorece la igualdad en el desarrollo profesional
5. Formación	Acceso a formación, contenidos de igualdad y capacitación en acoso	Refuerza competencias y cultura organizativa en igualdad

6. Condiciones de trabajo	Organización del trabajo y condiciones laborales	Permite analizar posibles desigualdades en el entorno laboral
7. Conciliación y corresponsabilidad	Uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad	Promueve un uso equilibrado de los derechos
8. Retribuciones	Registro retributivo y auditoría salarial	Garantiza la igualdad retributiva mediante transparencia y control
9. Prevención del acoso	Protocolo, sensibilización y actuación	Refuerza un entorno laboral seguro y libre de acoso

El conjunto de actuaciones propuestas configura una arquitectura integral del Plan de Igualdad, que aborda de manera estructurada las distintas dimensiones del empleo público en la Diputación Provincial de Guadalajara.

Las medidas diseñadas permiten integrar la igualdad de oportunidades en la gestión ordinaria de la organización, realizar un seguimiento sistemático de la situación de mujeres y hombres y promover un entorno laboral basado en la igualdad, la corresponsabilidad y el respeto.

Asimismo, el plan refuerza los mecanismos de transparencia y control en ámbitos clave como la selección, la promoción profesional o la retribución, e incorpora actuaciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y favorecer el uso equilibrado de los derechos de conciliación.

En conjunto, el Plan de Igualdad constituye una herramienta operativa orientada a la mejora continua, que permitirá avanzar de forma progresiva hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Diputación Provincial de Guadalajara.

ÁREAS DEL PLAN DE IGUALDAD		
ÁREA DEL PLAN	QUÉ ABORDA	VALOR AÑADIDO
1 Gobernanza y cultura organizativa	Compromiso institucional, integración de la igualdad y comunicación interna	Refuerza el compromiso institucional y garantiza la incorporación transversal de la igualdad en la gestión
2 Acceso al empleo público y selección	Convocatorias, tribunales y procedimientos selectivos	Garantiza procesos objetivos, transparentes y alineados con la igualdad
3 Clasificación profesional y estructura organizativa	Distribución de personas y segregación ocupacional	Permite detectar desequilibrios y avanzar hacia una estructura más equilibrada
4 Promoción profesional y desarrollo de carrera	Acceso a oportunidades profesionales y puestos de responsabilidad	Favorece la igualdad en el desarrollo profesional
5 Formación	Acceso a formación, contenidos de igualdad y capacitación en acoso	Refuerza competencias y cultura organizativa en igualdad
6 Condiciones de trabajo	Organización del trabajo y condiciones laborales	Permite analizar posibles desigualdades en el entorno laboral
7 Conciliación y corresponsabilidad	Uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad	Promueve un uso equilibrado de los derechos
8 Retribuciones	Registro retributivo y auditoría salarial	Garantiza la igualdad retributiva mediante transparencia y control
9 Prevención del acoso	Protocolo, sensibilización y actuación	Refuerza un entorno laboral seguro y libre de acoso

11. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, la Diputación Provincial de Guadalajara pondrá a



disposición los medios materiales, organizativos y humanos necesarios para garantizar su adecuada ejecución durante toda su vigencia.

Medios materiales

La Diputación dispondrá de las instalaciones, equipamientos, medios tecnológicos, aplicaciones informáticas, herramientas de comunicación interna y demás recursos materiales que resulten necesarios para el desarrollo de las actuaciones previstas en el Plan de Igualdad.

Recursos humanos

La implantación del Plan requerirá la participación coordinada de las distintas áreas y servicios competentes de la Diputación, de acuerdo con las responsabilidades asignadas en cada una de las medidas.

Asimismo, se contará con la participación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, del Servicio de Recursos Humanos, del Área competente en materia de Igualdad y del resto de áreas y servicios implicados, que asumirán las funciones de impulso, coordinación, ejecución y seguimiento de las actuaciones previstas en el ámbito de sus respectivas competencias.

Cuando resulte necesario, la Diputación podrá contar con el apoyo de personal especializado o asistencia técnica externa para el desarrollo de actuaciones específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El presente calendario recoge las principales fases y actuaciones previstas para el desarrollo, seguimiento, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad durante su vigencia (2026-2030).

FASE / ACTUACIÓN	OBJETIVO	AÑO 2026	AÑO 2027	AÑO 2028	AÑO 2029	AÑO 2030
 1. DIAGNÓSTICO	Conocer la situación real de mujeres y hombres en la Diputación.	Mayo – Junio 2026				
 2. DISEÑO DEL PLAN	Definir ejes estratégicos, objetivos y medidas del Plan de Igualdad.	Julio – Septiembre 2026				
 3. APROBACIÓN Y COMUNICACIÓN	Validar y aprobar el Plan y comunicarlo a toda la organización.	Septiembre 2026				
 4. IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS	Puesta en marcha de las medidas previstas en el Plan.	Octubre 2026 – Septiembre 2030				
 5. SEGUIMIENTO Y MONITORIZACIÓN	Realizar seguimiento periódico de indicadores y grado de avance.		Anual	Anual	Anual	Anual
 6. EVALUACIÓN INTERMEDIA	Evaluar el cumplimiento de objetivos y medidas y analizar el impacto.			Junio – Julio 2028		
 7. EVALUACIÓN FINAL Y NUEVO PLAN	Evaluar resultados finales y diseñar el próximo Plan de Igualdad.					Julio – Septiembre 2030
ACTUACIONES TRANSVERSALES DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN		• Difusión y comunicación del Plan • Sensibilización y formación en igualdad • Coordinación entre áreas y servicios • Atención a consultas y sugerencias • Incorporación de la perspectiva de género en la gestión				

Vigencia del Plan de Igualdad: septiembre 2026 – septiembre 2030

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas:

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la Comisión



de Seguimiento del Plan de Igualdad. Las personas miembros de la comisión se reunirán periódicamente, como mínimo, cada 12 meses y se levantará acta de la reunión y realizando al menos un informe de seguimiento anual. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos:

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento:

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información: Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Presidencia de la Diputación, se difunde al resto de personal por los canales que se tengan establecidos.

EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.



La evaluación final, analiza y/o engloba tres perspectivas:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas:

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevado a cabo por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y se realizará:

- Una evaluación intermedia (a los dos años de la implantación).
- Una evaluación final (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos:

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación. La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de oportunidades en la Diputación Provincial de Guadalajara de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación:

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de evaluación, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los



tres informes de seguimiento realizados.

También, se revisará el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual. Será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Seguimiento y la Presidencia de la Corporación de la Diputación.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a. Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b. Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c. Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En todo caso, los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, requiriéndose acuerdo por unanimidad de la Comisión.

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo en los términos anteriormente señalados de la Comisión de Seguimiento, que deberá



emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Presidencia de la Diputación para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión negociadora.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

En caso de discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión de Seguimiento en relación con la interpretación, aplicación o seguimiento del presente Plan de Igualdad, las partes procurarán alcanzar una solución mediante el diálogo y el consenso, dejando constancia de las distintas posiciones en el acta correspondiente. Cuando resulte necesario, podrán recabar el asesoramiento técnico que estimen oportuno o utilizar los mecanismos de resolución de conflictos que, en su caso, resulten de aplicación en el ámbito de las Administraciones Públicas.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción correspondiente.

DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara estará formada por los miembros que han conformado hasta el momento la Comisión de Negociación del actual Plan, con el objeto de proceder a su seguimiento, evaluación y revisión.

La Comisión se reunirá anualmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes integradas en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Cuando se produzca la solicitud de interpretación del Plan de Igualdad, la Comisión deberá reunirse y dictar resolución en el plazo de 7 días desde su solicitud. Los acuerdos de la Comisión de interpretación del Plan de Igualdad tendrán el mismo valor que el texto de éste.

En cualquier caso, las personas afectadas (administración/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión,



con excepción de las relativas a la interpretación del Plan, que deberán celebrarse en el plazo de 7 días señalado anteriormente

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría simple de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de las personas que la conforman.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Presidencia de la Diputación y se adoptarán las acciones necesarias derivadas de dicha necesidad de adaptación y/o actualización.

CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, con una periodicidad anual, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias cuando las circunstancias lo requieran.

Actuación	2026	2027	2028	2029	2030
Aprobación y difusión del Plan de Igualdad	11 septiembre	—	—	—	—
Inicio de la implantación de las medidas	24 septiembre	—	—	—	—
Reunión ordinaria de seguimiento (1.º semestre)	Septiembre-octubre	—	—	—	—
Reunión ordinaria de seguimiento (2.º semestre)	Octubre	—	—	—	—
Informe anual de seguimiento	—	Marzo	Marzo	Marzo	Marzo
Actualización de la auditoría retributiva	—	Julio	Julio	Julio	—
Evaluación intermedia del Plan	—	Diciembre	Diciembre	Diciembre	—
Evaluación final del Plan	—	—	Septiembre	—	—
Elaboración del siguiente Plan de Igualdad	—	—	Septiembre	—	—

14. APROBACIÓN Y FIRMA

El presente Plan de Igualdad de la Diputación de Guadalajara, correspondiente al periodo 2026–2030, ha sido elaborado a partir del diagnóstico de situación realizado en la Diputación Provincial y recoge el conjunto de objetivos, medidas y mecanismos de seguimiento orientados a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Diputación Provincial de Guadalajara manifiesta su compromiso con la implantación efectiva de las medidas recogidas en este documento y con el seguimiento periódico de su desarrollo a través de los mecanismos establecidos en el propio Plan.



Asimismo, la Diputación Provincial de Guadalajara se compromete a facilitar los medios y recursos necesarios para la correcta ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones previstas.

Forman parte del presente Plan de Igualdad, como documentos anexos al mismo, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género de la Diputación Provincial de Guadalajara.

La presente propuesta de I Plan de Igualdad, negociado y acordado entre la representación de la Administración y la representación sindical en el seno de la Comisión Negociadora, se firma en Guadalajara, a 14 de septiembre de 2026.

Por la Diputación Provincial de Guadalajara

Nombre y apellidos: Irene Lomas Diego

Cargo: Adjunta Jefe del Servicio de RRHH

Firma electrónica

Nombre y apellidos: Sonia Rojo Sigüenza

Cargo: Técnico de Gestión RRHH

Firma electrónica

Nombre y apellidos: Jesús Muñoz Barriopedro

Cargo: Jefe de Servicio Conservación de Vías Provinciales

Firma electrónica

Nombre y apellidos: Alberto Berbería Gismera

Cargo: Técnico Responsable Contratación

Firma electrónica

Por la parte sindical

Nombre y apellidos: María Teresa Domenech Martín

Cargo: Representante del sindicato UGT

Firma electrónica

Nombre y apellidos: Pilar Padrino Torres

Cargo: Representante del sindicato CSIF

Firma electrónica



Nombre y apellidos: Ángel Alcón Martínez

Cargo: Representante del sindicato de CC.OO.

Firma electrónica

Nombre y apellidos: Francisco Zapata Simón

Cargo: Representante del sindicato USO

Firma electrónica

Y se eleva al Pleno de la Corporación para su aprobación, entrando en vigor al día siguiente y extendiéndose su vigencia durante los siguientes 4 años.

15. ANEXOS

ANEXO I.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ANEXO II.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO



ANEXO I

PROTOCOLO DE 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 TRABAJO

1. COMPROMISO

COMPROMISO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA EN 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

La Diputación Provincial de Guadalajara manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contraria a la libertad sexual y a la integridad moral que pueda producirse en su ámbito de actuación.

Mediante la aprobación del presente protocolo, la Diputación Provincial de Guadalajara reafirma su compromiso con la prevención, detección y actuación frente a estas conductas, garantizando un entorno de trabajo basado en el respeto a la dignidad de las personas, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la protección frente a cualquier forma de violencia o discriminación.

El protocolo será de aplicación al personal que presta servicios en la Diputación Provincial de Guadalajara, cualquiera que sea la naturaleza de su relación jurídica, así como, en los términos que correspondan, a las personas que desarrollen actividades formativas, prácticas u otras formas de colaboración en su ámbito.

Asimismo, cuando en una posible situación de acoso intervenga personal perteneciente a empresas externas que presten servicios para la Diputación, se establecerán los mecanismos de coordinación necesarios con la organización correspondiente para garantizar una actuación adecuada, sin perjuicio de las competencias que correspondan a cada entidad.

La Diputación Provincial de Guadalajara promoverá el conocimiento y difusión del presente protocolo entre todo su personal y adoptará las medidas necesarias para prevenir estas conductas y actuar de manera eficaz ante cualquier situación que pudiera producirse.

El presente Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo:

- los centros y lugares de trabajo de la Diputación Provincial de Guadalajara, así como otros espacios públicos o privados en los que se desarrollen actividades profesionales;
- los espacios destinados al descanso, comida, instalaciones sanitarias, aseos y



- vestuarios;
- los desplazamientos, viajes, eventos, reuniones, actividades sociales o acciones formativas relacionadas con el trabajo;
- las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación, redes, aplicaciones o cualquier otro medio digital (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- los alojamientos que, en su caso, sean facilitados con motivo de la actividad profesional;
- los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo cuando los hechos guarden relación con el ámbito profesional.

Mediante este Protocolo, la Diputación Provincial de Guadalajara adopta una actitud activa y preventiva frente a estas conductas, promoviendo acciones de sensibilización, información y formación, así como mecanismos adecuados para su detección, comunicación y actuación, y para la adopción de las medidas de protección, prevención y corrección que resulten procedentes en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo se integra en el Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara 2026-2030, del que forma parte como documento anexo, y ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Su contenido es de aplicación en el ámbito definido en el presente Protocolo y será difundido entre el personal de la Diputación Provincial de Guadalajara, con el fin de garantizar su conocimiento y facilitar su utilización cuando resulte necesario.

La utilización de este procedimiento interno no impide que las personas afectadas puedan ejercer, en cualquier momento, las acciones administrativas o judiciales que les correspondan.

El Protocolo establece dos líneas fundamentales de actuación:

1. Tutela preventiva frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, mediante actuaciones dirigidas a prevenir estas conductas, sensibilizar al personal y favorecer su identificación y detección temprana.
2. Procedimiento de actuación, destinado a establecer un cauce claro, confidencial y eficaz para comunicar posibles situaciones de acoso, analizar los hechos y adoptar, cuando proceda, las medidas de protección, prevención, corrección o de otra naturaleza que resulten necesarias.

TUTELA PREVENTIVA

2.1 Declaración de principios: tolerancia cero ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La Diputación Provincial de Guadalajara manifiesta su tolerancia cero frente al



acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

Estas conductas atentan contra la dignidad de las personas y pueden afectar, entre otros, a los derechos a la igualdad y no discriminación, a la intimidad, a la integridad física y moral y a la seguridad y salud en el trabajo.

Todo el personal deberá mantener unas relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de las personas, absteniéndose de cualquier comportamiento que pueda resultar ofensivo, intimidatorio, degradante, humillante o discriminatorio.

La Diputación Provincial de Guadalajara promoverá las medidas necesarias para prevenir estas conductas, facilitar su detección y actuar ante las situaciones que puedan producirse, garantizando un procedimiento interno basado en los principios de confidencialidad, diligencia, imparcialidad, protección de las personas afectadas, contradicción y prohibición de represalias.

Cuando se tenga conocimiento de una posible situación incluida en el ámbito de este Protocolo, podrán activarse los mecanismos de actuación previstos en el mismo, sin perjuicio del ejercicio de las demás acciones que puedan corresponder a las personas afectadas.

2.2.-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, 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.

Asimismo, 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 un acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrán ser constitutivas de acoso sexual, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, las siguientes conductas:

Conductas verbales:

- Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para mantener relaciones o actividades de naturaleza sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas, mensajes o contactos a través de medios digitales o redes sociales



de contenido sexual no deseado.

- Bromas o comentarios de carácter sexual o sobre la apariencia física o sexual de una persona.

Conductas no verbales:

- Exhibición o envío de imágenes, fotografías, objetos, escritos o contenidos sexualmente sugestivos o pornográficos.
- Miradas, gestos o comportamientos de carácter sexual que resulten ofensivos o intimidatorios.
- Mensajes, correos electrónicos, comunicaciones digitales o publicaciones en redes sociales de contenido sexual no deseado.

Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos, besos o tocamientos no deseados.
- Acercamientos físicos excesivos o innecesarios de naturaleza sexual.

Acoso sexual mediante chantaje o “quid pro quo”

Se produce cuando se condiciona, expresa o implícitamente, una decisión o expectativa relacionada con las condiciones de trabajo, el acceso a la formación, la promoción, la retribución, la continuidad profesional o cualquier otro derecho o condición profesional, a la aceptación de requerimientos de naturaleza sexual.

Este tipo de conducta implica una utilización abusiva de una posición de poder o influencia sobre las condiciones profesionales de la persona afectada.

Acoso sexual ambiental

Se produce cuando comportamientos de naturaleza sexual generan un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona afectada.

Estas conductas pueden proceder de superiores jerárquicos, compañeros o compañeras, personal subordinado o terceras personas relacionadas con el entorno profesional, con independencia de la posición que ocupen.

Para que una conducta pueda ser constitutiva de acoso sexual no es necesario que se produzca de forma reiterada. Un único comportamiento, atendiendo a su naturaleza y gravedad, puede resultar constitutivo de acoso sexual.

2.3 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.



Asimismo, 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 un acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede estar relacionado, entre otras circunstancias, con el hecho de ser mujer u hombre, con el embarazo, la maternidad, la lactancia, el ejercicio de derechos de conciliación y corresponsabilidad o con comportamientos basados en estereotipos y roles de género.

Puede producirse con independencia de la posición jerárquica de las personas implicadas y proceder de superiores jerárquicos, compañeros o compañeras, personal subordinado o terceras personas relacionadas con el entorno profesional.

Conductas que pueden constituir acoso por razón de sexo

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, cuando estén relacionadas con el sexo de la persona o con circunstancias vinculadas al mismo, pueden constituir acoso por razón de sexo conductas como las siguientes:

- Descalificar, ridiculizar o menospreciar a una persona por razón de su sexo.
- Cuestionar o desautorizar sus decisiones, capacidades o competencias profesionales por razón de sexo.
- Asignar tareas degradantes, sin sentido o manifiestamente inferiores a su cualificación por motivos relacionados con el sexo.
- Dificultar injustificadamente el acceso a información, medios de trabajo, formación, promoción, permisos u otros derechos por razón de sexo.
- Aislar, ignorar o excluir a una persona de la actividad o de las comunicaciones profesionales por razón de sexo.
- Realizar comentarios, bromas, expresiones o comportamientos basados en estereotipos de género que resulten degradantes u ofensivos.
- Dispensar un trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la lactancia o el ejercicio de derechos de conciliación y corresponsabilidad.
- Difundir rumores o realizar actuaciones dirigidas a menoscabar la reputación personal o profesional de una persona por razón de sexo.
- Amenazar, intimidar, insultar o ejercer cualquier otra forma de hostigamiento relacionada con el sexo de la persona.
- Realizar cualquiera de estas conductas mediante correo electrónico, mensajería, redes sociales, aplicaciones u otros medios digitales.

La valoración de las conductas se realizará atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, su naturaleza, gravedad, reiteración, contexto y efectos, sin que la ausencia de alguno de estos elementos impida por sí sola la adopción de las medidas preventivas o de protección que puedan resultar necesarias.

2.4 Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas contempladas en el presente Protocolo se produzcan mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, internet, correo electrónico, servicios de mensajería, redes sociales, aplicaciones,



plataformas digitales o cualquier otro medio tecnológico, tendrán la consideración, según corresponda, de conductas de violencia digital, acoso digital, virtual o ciberacoso.

Estas conductas podrán producirse tanto mediante dispositivos o canales facilitados por la Diputación Provincial de Guadalajara como a través de medios particulares, siempre que exista una vinculación con el trabajo o con las relaciones profesionales desarrolladas en su ámbito.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrán incluirse:

- El envío reiterado o no deseado de mensajes, imágenes, vídeos o contenidos de carácter sexual.
- La realización de comentarios, insinuaciones, bromas o expresiones de contenido sexual o sexista a través de medios digitales.
- La difusión, publicación o utilización sin consentimiento de imágenes, vídeos o información de contenido íntimo o sexual.
- El envío o difusión de contenidos destinados a ridiculizar, desacreditar, intimidar o humillar a una persona por razón de su sexo.
- El hostigamiento, vigilancia o contacto no deseado mediante redes sociales, mensajería, correo electrónico u otros canales digitales.
- La utilización de medios digitales para amenazar, presionar o ejercer represalias contra una persona que haya comunicado una situación incluida en el ámbito de este Protocolo.

La ausencia de contacto físico o presencial entre las personas implicadas no excluye la aplicación del presente Protocolo, siempre que las conductas se encuentren comprendidas en su ámbito de aplicación.

2.5 Otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El presente Protocolo será igualmente aplicable a otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral que puedan producirse en el ámbito laboral, aun cuando no respondan específicamente a las definiciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo recogidas en los apartados anteriores.

La Diputación Provincial de Guadalajara promoverá condiciones de trabajo que eviten la comisión de estas conductas y adoptará las medidas necesarias para su prevención, detección y actuación, de acuerdo con la normativa vigente.

Cuando los hechos comunicados pudieran revestir especial gravedad, se adoptarán, en su caso, las medidas de protección o cautelares necesarias y proporcionadas para proteger a la persona afectada, evitando que dichas medidas puedan ocasionarle un perjuicio.

La persona afectada será informada de las actuaciones realizadas en el marco del presente Protocolo y, cuando proceda, de la posibilidad de acudir a las vías externas que correspondan.

La tramitación del procedimiento interno previsto en este Protocolo se realizará sin



perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales que puedan corresponder y no impedirá que las personas afectadas puedan ejercer los derechos y acciones que tengan reconocidos legalmente.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

2.6 Presentación de la denuncia o reclamación

El procedimiento podrá iniciarse mediante la presentación de una denuncia o comunicación relativa a hechos que pudieran estar comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

La denuncia o comunicación podrá ser presentada por:

- La persona que considere estar siendo objeto de alguna de las conductas contempladas en este Protocolo.
- La representación legal o sindical del personal, cuando tenga conocimiento de una posible situación de acoso.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir alguna de las conductas incluidas en el ámbito del presente Protocolo.

Cuando la comunicación sea realizada por una persona distinta de la directamente afectada, se informará a esta de la existencia de la comunicación y de las actuaciones que puedan llevarse a cabo, garantizando en todo momento su protección y confidencialidad.

La denuncia o comunicación podrá presentarse por escrito a través del canal o medio que determine la Diputación Provincial de Guadalajara, garantizando que resulte accesible y permita preservar la confidencialidad de la información.

Cuando los hechos sean comunicados verbalmente, se facilitará su formalización por escrito, dejando constancia de la comunicación realizada.

La denuncia deberá contener, en la medida de lo posible, la información necesaria para facilitar el análisis de los hechos y podrá incluir:

- Identificación de la persona que realiza la comunicación.
- Identificación de la persona afectada, cuando sea distinta.
- Identificación de la persona o personas a las que se atribuyen los hechos, cuando sea conocida.
- Descripción de los hechos y, cuando sea posible, fechas, lugares y circunstancias en que se produjeron.
- Identificación de posibles testigos.
- Cualquier documentación, comunicación u otro elemento que pueda resultar relevante.

La ausencia de alguno de estos datos no impedirá por sí misma la recepción y valoración de la comunicación cuando exista información suficiente para iniciar las actuaciones correspondientes.



Desde el momento de su recepción se garantizará la confidencialidad de la información y de la identidad de las personas implicadas, limitando su conocimiento a quienes deban intervenir en la tramitación del procedimiento.

La presentación de una denuncia o comunicación realizada de buena fe no podrá ocasionar ningún perjuicio ni trato desfavorable a la persona denunciante, a la persona afectada ni a quienes colaboren o intervengan en el procedimiento.

La utilización de este procedimiento interno no impedirá que las personas afectadas puedan ejercer las acciones administrativas o judiciales que consideren oportunas.

2.7 Activación del protocolo y tramitación

Recibida la denuncia o comunicación, el Servicio de Recursos Humanos procederá a su recepción y valoración inicial, garantizando desde ese momento la confidencialidad de la información y la protección de las personas implicadas.

El procedimiento se tramitará con la debida diligencia, celeridad, confidencialidad, imparcialidad y respeto a los derechos de todas las personas afectadas.

Recibida la denuncia o comunicación, el Servicio de Recursos Humanos realizará una valoración inicial de los hechos y comprobará que estos se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

Cuando resulte necesario para completar esta valoración, podrá solicitar información adicional a la persona denunciante o afectada.

Cuando de la valoración inicial se desprenda que los hechos pudieran estar comprendidos en el ámbito del presente Protocolo, se constituirá un Comité Asesor, encargado de desarrollar la investigación.

El Comité Asesor estará integrado por:

- Una persona representante de la Diputación Provincial de Guadalajara, designada por el Servicio de Recursos Humanos.
- Una persona técnica del Servicio de Prevención, preferentemente con formación o especialización en riesgos psicosociales.
- Un/a Delegado/a de Prevención.
- Cuando las circunstancias del caso lo aconsejen, podrá incorporarse una persona experta en materia de igualdad, acoso o cualquier otra especialidad relacionada con los hechos objeto de investigación.

Entre las personas integrantes del Comité Asesor se designará a una de ellas como persona instructora, que será responsable de impulsar y coordinar las actuaciones necesarias para el desarrollo de la investigación.

En la composición del Comité Asesor se garantizará la imparcialidad e independencia respecto de las personas implicadas. Sus integrantes estarán sujetos a las causas de abstención y recusación previstas en la normativa reguladora del régimen jurídico del sector público.



Todas las personas que formen parte del Comité Asesor estarán obligadas a mantener estricta confidencialidad y sigilo respecto de los hechos, documentos, testimonios y demás información a la que tengan acceso durante el procedimiento.

Cuando resulte necesario, podrán adoptarse desde el inicio del procedimiento medidas provisionales de protección, adecuadas y proporcionadas a las circunstancias del caso, dirigidas a garantizar la seguridad y protección de la persona afectada y evitar la continuidad de la situación denunciada.

Estas medidas no podrán suponer un perjuicio injustificado para la persona afectada ni implicarán, por sí mismas, una valoración anticipada sobre el resultado de la investigación.

Todos los Servicios y Áreas de la Diputación Provincial de Guadalajara deberán prestar la colaboración necesaria para el adecuado desarrollo de las actuaciones previstas en este Protocolo.

2.8 Investigación

Constituido el Comité Asesor, se iniciará la fase de investigación, que tendrá por objeto esclarecer los hechos comunicados y disponer de la información necesaria para determinar las actuaciones que procedan.

La investigación se desarrollará con la máxima diligencia, celeridad, confidencialidad, objetividad e imparcialidad, garantizando en todo momento la dignidad y los derechos de las personas implicadas.

El Comité Asesor realizará las actuaciones que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos y, en particular, podrá:

- Entrevistar a la persona afectada y a la persona denunciante, cuando sean distintas.
- Dar audiencia a la persona denunciada, garantizando su derecho a conocer los hechos que se le atribuyen y a formular las alegaciones que considere oportunas.
- Entrevistar a las personas que puedan aportar información relevante sobre los hechos.
- Recabar la documentación, comunicaciones u otros elementos que puedan resultar necesarios para la investigación.
- Solicitar la colaboración de los Servicios o Áreas de la Diputación Provincial de Guadalajara cuando resulte necesaria.
- Recabar, cuando las circunstancias lo aconsejen, asesoramiento técnico especializado.

Las entrevistas se realizarán de forma individual, evitando confrontaciones innecesarias entre las personas implicadas.

La persona afectada y la persona denunciada podrán estar acompañadas por una persona de su confianza, incluida, si así lo desean, una persona representante legal o sindical del personal. Quien participe en calidad de acompañante deberá respetar



igualmente el deber de confidencialidad.

Durante la investigación se garantizará el principio de contradicción, ofreciendo a las personas implicadas la posibilidad de ser oídas y de aportar la información, documentación o pruebas que consideren relevantes.

Las personas que sean requeridas para intervenir en el procedimiento deberán colaborar con la investigación y guardar estricta confidencialidad respecto de la información de la que tengan conocimiento.

La investigación deberá realizarse evitando cualquier actuación que pueda suponer una revictimización, exposición innecesaria o perjuicio para la persona afectada.

Durante esta fase podrán mantenerse, modificarse o adoptarse nuevas medidas provisionales de protección, cuando resulten necesarias y proporcionadas para proteger a las personas afectadas o evitar la continuidad de la situación denunciada. Estas medidas no supondrán una valoración anticipada del resultado de la investigación.

La fase de investigación se desarrollará, con carácter general, en un plazo máximo de quince días naturales desde la constitución del Comité Asesor. Cuando la especial complejidad del caso impida finalizar las actuaciones dentro de dicho plazo, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario, dejando constancia motivada de esta circunstancia.

Finalizadas las actuaciones, el Comité Asesor elaborará un informe de conclusiones, en el que se recogerán los hechos analizados, las actuaciones realizadas, la valoración de la información obtenida y las conclusiones alcanzadas, así como, cuando proceda, la propuesta de medidas que se considere adecuada.

El informe deberá preservar la confidencialidad de la información y contener únicamente los datos necesarios para fundamentar sus conclusiones y propuestas.

2.9 Resolución del expediente

Finalizada la investigación, el Comité Asesor remitirá su informe de conclusiones al órgano competente de la Diputación Provincial de Guadalajara, que adoptará las actuaciones que correspondan a la vista de los hechos analizados y de las conclusiones alcanzadas.

La resolución o decisión que se adopte deberá producirse con la mayor celeridad posible y será comunicada a la persona afectada y a la persona denunciada, respetando en todo momento la confidencialidad y la normativa en materia de protección de datos personales.

A la vista del informe de conclusiones podrán adoptarse, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Archivar las actuaciones, cuando no se aprecien indicios suficientes de las conductas contempladas en el presente Protocolo.



- Adoptar medidas preventivas, organizativas o correctoras cuando, aun no apreciándose una situación de acoso, se hayan identificado circunstancias o comportamientos inadecuados que aconsejen una intervención.
- Mantener, modificar o adoptar medidas de protección respecto de la persona afectada cuando resulten necesarias.
- Cuando de las actuaciones realizadas pudieran derivarse responsabilidades disciplinarias, trasladar las actuaciones al órgano competente para la incoación, en su caso, del correspondiente procedimiento disciplinario, de conformidad con la normativa aplicable.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir la reiteración de las conductas y garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

La falta de acreditación suficiente de los hechos denunciados no supondrá por sí misma que la denuncia sea falsa o haya sido presentada de mala fe, ni podrá generar consecuencias desfavorables para la persona denunciante.

Únicamente cuando quede debidamente acreditado que una denuncia ha sido formulada de manera deliberadamente falsa o de mala fe podrán adoptarse las actuaciones que, conforme a la normativa aplicable, resulten procedentes.

Cuando se confirme la existencia de alguna de las conductas incluidas en el ámbito del presente Protocolo, la Diputación Provincial de Guadalajara adoptará las medidas necesarias para hacer cesar la situación, proteger a la persona afectada, evitar su reiteración y reparar, en la medida de lo posible, las consecuencias derivadas de los hechos.

Entre las medidas que podrán valorarse, atendiendo a las circunstancias de cada caso, se encuentran:

- Medidas organizativas dirigidas a evitar el contacto entre las personas implicadas.
- Modificación de funciones, ubicación, horario u otras condiciones organizativas cuando resulte necesario y jurídicamente posible.
- Medidas específicas de protección de la persona afectada.
- Apoyo y asistencia a la persona afectada a través de los recursos disponibles.
- Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluida, cuando proceda, la revisión de los riesgos psicosociales.
- Acciones de información, formación y sensibilización dirigidas a prevenir nuevas situaciones.
- Cualquier otra medida preventiva o correctora que resulte adecuada y proporcionada.

Las medidas que afecten a la persona que haya sufrido la situación requerirán, cuando corresponda, su conocimiento y conformidad y no deberán trasladarle las consecuencias negativas derivadas de los hechos denunciados.

La aplicación del presente Protocolo se entiende sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias y de las demás actuaciones administrativas o judiciales que, en su caso, pudieran corresponder.



2.10 Seguimiento

Una vez finalizado el procedimiento, se realizará un seguimiento de las medidas adoptadas con el fin de comprobar su cumplimiento y eficacia, verificar que las conductas que motivaron la actuación han cesado y garantizar que no se produzcan situaciones de represalia o perjuicio para las personas que hayan intervenido en el procedimiento.

En un plazo no superior a treinta días naturales desde el cierre del expediente, el Comité Asesor realizará una primera valoración del resultado de las medidas adoptadas.

En particular, el seguimiento permitirá comprobar:

- El cumplimiento y la eficacia de las medidas de protección, preventivas, organizativas o correctoras adoptadas.
- El cese de las conductas que dieron lugar a la activación del Protocolo.
- La ausencia de represalias o de cualquier trato desfavorable hacia la persona afectada, la persona denunciante, los testigos o quienes hayan participado de buena fe en el procedimiento.
- La necesidad, en su caso, de mantener, modificar o adoptar nuevas medidas.
- La conveniencia de desarrollar actuaciones adicionales de prevención, información, formación o sensibilización.

Cuando las circunstancias del caso lo aconsejen, podrán realizarse seguimientos posteriores, durante el tiempo necesario para comprobar la efectividad de las medidas y prevenir la reiteración de las conductas.

Del seguimiento realizado se dejará constancia mediante un informe, en el que se recogerá el grado de cumplimiento de las medidas adoptadas y, cuando proceda, la propuesta de nuevas actuaciones.

Si durante el seguimiento se detectase la persistencia o reiteración de las conductas, la existencia de represalias o cualquier otra circunstancia relevante, se pondrá en conocimiento del órgano competente de la Diputación Provincial de Guadalajara para que adopte las medidas que correspondan.

La información derivada del seguimiento tendrá carácter confidencial y será tratada de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

3. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se desarrolla en el marco de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso, protección de la dignidad y la integridad de las personas, prevención de riesgos laborales y empleo público.

En particular, se tendrán en consideración las siguientes normas:



- Constitución Española, especialmente sus artículos 14, 15 y 18, relativos a la igualdad y no discriminación, la integridad física y moral y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente sus artículos 7 y 62, relativos al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y a los protocolos de actuación en las Administraciones Públicas.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, especialmente su artículo 13, que establece para las Administraciones Públicas la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, incluidos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cometidos en el ámbito digital, así como de disponer de procedimientos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con los derechos y deberes del personal empleado público y el régimen disciplinario aplicable.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con el derecho a una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en lo relativo a la garantía del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, también en el ámbito del empleo público.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, especialmente en lo relativo a la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, se tendrán en consideración los principios y criterios establecidos en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como las disposiciones y criterios que resulten aplicables en materia de prevención y actuación frente al acoso.

El presente Protocolo se interpretará y aplicará de conformidad con la normativa vigente en cada momento, procediéndose a su actualización cuando se produzcan modificaciones normativas que afecten sustancialmente a su contenido.

4. DURACIÓN, CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo forma parte del Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara 2026-2030, al que se incorpora como anexo.

El Protocolo entrará en vigor el 24 de septiembre de 2026, coincidiendo con el periodo de vigencia del Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara, del que forma parte como documento anexo, y mantendrá su vigencia durante el mismo, sin perjuicio de que sus previsiones continúen aplicándose hasta la aprobación, en su caso, de un nuevo protocolo que lo sustituya.

Su contenido será de aplicación en el ámbito establecido en el presente Protocolo y



deberá ser difundido adecuadamente para garantizar su conocimiento por todo el personal de la Diputación Provincial de Guadalajara.

El Protocolo podrá ser objeto de revisión y actualización durante su periodo de vigencia cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se produzcan modificaciones normativas que afecten a su contenido.
- Cuando se detecten dificultades o insuficiencias en su aplicación que aconsejen modificar el procedimiento o alguna de las medidas previstas.
- Cuando las conclusiones derivadas de su seguimiento o evaluación pongan de manifiesto la necesidad de introducir mejoras.
- Cuando se produzcan modificaciones organizativas que afecten a las personas, órganos o unidades responsables de su aplicación.
- Cuando resulte necesario incorporar o adaptar los canales y mecanismos internos para la comunicación de posibles situaciones de acoso.
- Cuando cualquier otra circunstancia debidamente motivada haga necesaria su revisión para garantizar una adecuada prevención y actuación frente a las conductas contempladas en el mismo.

Las modificaciones que se realicen deberán respetar la normativa vigente y seguir, cuando corresponda, los procedimientos de negociación o participación aplicables en la Diputación Provincial de Guadalajara.

El presente Protocolo ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara con fecha 10 de septiembre de 2026 y se incorpora como anexo al citado Plan de Igualdad.

ANEXO: MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

PERSONA QUE COMUNICA LOS HECHOS

- ☐ Persona directamente afectada.
- ☐ Otra persona que tiene conocimiento de los hechos.
- ☐ Representación legal o sindical del personal.

En caso de tratarse de una persona distinta de la directamente afectada:

Nombre y apellidos:

Puesto / Área o Servicio:

Teléfono / correo electrónico de contacto:

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

Puesto:



Área / Servicio / Centro de trabajo:

Teléfono / correo electrónico de contacto:

DATOS DE LA PERSONA A LA QUE SE ATRIBUYEN LOS HECHOS

Nombre y apellidos, si se conocen:

Puesto / Área / Servicio, si se conoce:

Relación con la Diputación Provincial de Guadalajara, en su caso:

TIPO DE CONDUCTA COMUNICADA

- ☐ Acoso sexual.
- ☐ Acoso por razón de sexo.
- ☐ Violencia o acoso en el ámbito digital.
- ☐ Otra conducta contraria a la libertad sexual o a la integridad moral.
- ☐ No se puede determinar.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Realice una descripción de los hechos, indicando, en la medida de lo posible, fechas, lugares, circunstancias en las que se produjeron y cualquier otra información que considere relevante.

Podrán añadirse las hojas que resulten necesarias.

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos, si se conocen:

DOCUMENTACIÓN U OTROS ELEMENTOS QUE SE APORTAN

Podrá acompañarse cualquier documentación o elemento que pueda resultar relevante para el análisis de los hechos: correos electrónicos, mensajes, comunicaciones, imágenes, documentos u otros medios disponibles.

SOLICITUD

Mediante la presentación de este documento se solicita que los hechos comunicados sean valorados conforme al Protocolo de 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 trabajo de la Diputación Provincial de Guadalajara y, cuando proceda, se inicien las actuaciones previstas en el mismo.

En _____, a ____ de _____ de ____.



Firma de la persona que presenta la comunicación:

A LA ATENCIÓN DEL SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIPUTACIÓN
PROVINCIAL DE GUADALAJARA



ANEXO II

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. COMPROMISO

COMPROMISO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA EN LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Diputación Provincial de Guadalajara manifiesta su firme rechazo frente a todas las formas de violencia ejercidas contra las mujeres y asume el compromiso de contribuir, desde el ámbito de sus competencias y como Administración empleadora, a la protección y apoyo del personal víctima de violencia de género.

La violencia de género no constituye una cuestión exclusivamente privada, ya que puede producir consecuencias personales, sociales y profesionales que afecten a la seguridad, la salud, el bienestar y la continuidad profesional de las mujeres que la sufren. Por ello, la Diputación Provincial de Guadalajara reconoce la importancia de disponer de unas pautas internas que permitan atender estas situaciones de manera confidencial, respetuosa e individualizada.

Mediante el presente Protocolo, la Diputación Provincial de Guadalajara se compromete a facilitar al personal víctima de violencia de género el ejercicio de los derechos reconocidos en la normativa vigente, proporcionar información sobre los recursos disponibles y adoptar, dentro del ámbito de sus competencias, las medidas que resulten legalmente procedentes para contribuir a su protección en el entorno profesional.

Todas las actuaciones que se desarrollen en aplicación de este Protocolo respetarán la voluntad, la dignidad, la intimidad y la autonomía de la persona afectada, garantizando la confidencialidad de la información y evitando cualquier forma de discriminación, trato desfavorable o represalia derivada de su situación o del ejercicio de los derechos legalmente reconocidos.

2. OBJETO Y FINALIDAD

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las pautas internas de actuación de la Diputación Provincial de Guadalajara ante la comunicación de una situación de violencia de género que afecte a una persona de su plantilla.

Su finalidad es facilitar una respuesta confidencial, ágil e individualizada que permita:

- Informar a la persona afectada sobre los derechos que le reconoce la normativa vigente.
- Facilitar el ejercicio de dichos derechos.
- Adoptar las medidas organizativas que resulten legalmente procedentes y adecuadas a sus circunstancias.
- Proteger su dignidad, intimidad y seguridad en el entorno profesional.
- Evitar cualquier discriminación, trato desfavorable o represalia derivada de su



situación.

3. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos del presente Protocolo, se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o por quienes estén o hayan estado vinculados a ellas mediante relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, de conformidad con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Comprende cualquier acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad. También comprende la violencia que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a la mujer, se ejerza sobre sus familiares o personas allegadas menores de edad por las mismas personas indicadas anteriormente.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación al personal de la Diputación Provincial de Guadalajara que tenga reconocida o acredite una situación de violencia de género en los términos establecidos legalmente, con independencia de su relación jurídica, jornada, puesto de trabajo o centro de adscripción.

Su aplicación se limitará al ámbito de actuación y a las competencias que corresponden a la Diputación Provincial de Guadalajara, especialmente en lo relativo a la información, el ejercicio de los derechos legalmente reconocidos, la protección de la intimidad y la adopción de las medidas organizativas que procedan en cada caso.

5. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La situación de violencia de género deberá acreditarse por cualquiera de los medios previstos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, y demás normativa que resulte de aplicación:

- Sentencia condenatoria.
- Orden de protección.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente.
- Cualquier otro título previsto en las disposiciones normativas aplicables para el acceso al derecho solicitado.

Será suficiente la aportación de uno de los documentos legalmente admitidos. La Diputación Provincial de Guadalajara solicitará únicamente la información imprescindible para comprobar la acreditación y aplicar los derechos o medidas que



correspondan, garantizando en todo momento la confidencialidad y protección de la información aportada.

6. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

El Protocolo se activará cuando la persona afectada comunique su situación al Servicio de Recursos Humanos de la Diputación Provincial de Guadalajara y solicite información o la aplicación de alguno de los derechos o medidas que legalmente le correspondan.

La comunicación podrá realizarse verbalmente o por escrito. Para el reconocimiento y ejercicio de los derechos que así lo requieran deberá aportarse alguno de los documentos de acreditación indicados en el apartado anterior.

Una vez recibida la solicitud, la unidad o persona designada:

- Informará a la persona afectada sobre los derechos que pueda ejercer.
- Analizará con ella las actuaciones necesarias en función de sus circunstancias y de los derechos solicitados.
- Coordinará su aplicación con las unidades de la Diputación cuya intervención resulte necesaria.
- Garantizará la confidencialidad de la información y la tramitación con la mayor celeridad posible.

La adopción de cualquier actuación se realizará respetando la voluntad y las decisiones de la persona afectada, solicitando únicamente la información imprescindible para su tramitación y evitando actuaciones que puedan incrementar su situación de riesgo.

7. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS

La Diputación Provincial de Guadalajara informará a la persona afectada, de manera clara y confidencial, sobre los derechos que la normativa vigente reconoce a las víctimas de violencia de género, atendiendo a su relación jurídica y a las circunstancias concretas de cada caso.

La información se adaptará a sus circunstancias y a los derechos o medidas que solicite, sin que la Diputación deba intervenir en cuestiones ajenas a su ámbito de competencia ni sustituir a los servicios públicos especializados.

La aplicación de los derechos se gestionará con la mayor celeridad posible, respetando en todo momento la voluntad y autonomía de la persona afectada. Únicamente tendrán acceso a la información las personas cuya intervención resulte imprescindible para hacer efectivo el derecho o medida solicitada.

8. DERECHOS DEL PERSONAL VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El personal de la Diputación Provincial de Guadalajara víctima de violencia de género tendrá derecho a las medidas de protección previstas en la normativa vigente, en los términos y condiciones establecidos en función de su relación



jurídica.

8.1. Personal funcionario

Las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán, en los términos previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa aplicable, los siguientes derechos:

a. Justificación de faltas de asistencia

Las faltas de asistencia, totales o parciales, motivadas por una situación de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda.

b. Reducción o reordenación del tiempo de trabajo

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con la correspondiente disminución proporcional de las retribuciones, o a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, la aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación que resulten aplicables, en los términos establecidos legalmente.

c. Movilidad

Cuando se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado en los términos establecidos en el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público.

d. Excedencia por razón de violencia de género

Tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia de género sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte exigible un plazo mínimo de permanencia, con los efectos y garantías establecidos en la normativa vigente.

8.2. Personal laboral

El personal laboral víctima de violencia de género tendrá los derechos reconocidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la normativa aplicable y, en su caso, en el convenio colectivo que resulte de aplicación.

Entre ellos se encuentran:

- a. Reducción o reordenación del tiempo de trabajo, mediante reducción de jornada con disminución proporcional del salario, adaptación del horario, horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo legalmente previstas.
- b. Trabajo a distancia, total o parcial, o el derecho a dejar de prestarlo bajo esta modalidad cuando resulte necesario para hacer efectiva su protección,



- siempre que sea compatible con el puesto y las funciones desempeñadas.
- c. Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, en los términos establecidos legalmente.
 - d. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar temporalmente su puesto como consecuencia de la situación de violencia de género.
 - e. Extinción de la relación laboral por decisión de la persona afectada, cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de la situación de violencia de género.
 - f. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, en los términos establecidos legalmente.
 - g. Protección frente al despido derivado del ejercicio de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género, en los términos establecidos en la legislación laboral.

Los derechos contemplados en este apartado se ejercerán de conformidad con los requisitos, procedimientos, duración y efectos establecidos en la normativa que resulte aplicable en cada caso.

9. DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Las víctimas de violencia de género tendrán acceso a los derechos y prestaciones de Seguridad Social que le correspondan de acuerdo con su régimen de protección y en los términos establecidos en la normativa vigente.

En particular, para el personal laboral, la suspensión o extinción de la relación laboral como consecuencia de una situación de violencia de género tendrá la consideración de situación legal de desempleo en los supuestos legalmente previstos, pudiendo acceder a la prestación o subsidio correspondiente cuando reúna los requisitos establecidos.

El periodo de suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a los efectos previstos en la legislación de Seguridad Social.

En los supuestos de reducción de jornada por violencia de género, se aplicarán las reglas especiales de cotización y de cálculo de las prestaciones que establezca la normativa de Seguridad Social.

El reconocimiento y gestión de las prestaciones corresponderá en todo caso a la entidad gestora competente, sin perjuicio de la documentación o actuaciones que corresponda realizar a la Diputación Provincial de Guadalajara.

10. PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD, INTIMIDAD Y DATOS PERSONALES

La Diputación Provincial de Guadalajara garantizará la dignidad, la intimidad y la confidencialidad de la persona afectada durante la activación y aplicación del presente Protocolo.



La información y documentación aportadas tendrán carácter confidencial y únicamente podrán ser conocidas por las personas cuya intervención resulte necesaria para gestionar los derechos o medidas solicitados.

Las comunicaciones internas se limitarán a la información estrictamente imprescindible para aplicar el derecho o medida correspondiente, evitando revelar la condición de víctima o cualquier otra circunstancia personal cuando no resulte necesario para su tramitación.

La documentación será custodiada de forma segura y tratada de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales. Únicamente se incorporará al expediente personal aquella información que resulte necesaria para acreditar y gestionar los derechos ejercidos.

11. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La Diputación Provincial de Guadalajara informará a su personal sobre la existencia, finalidad y forma de activación del presente Protocolo.

Asimismo, promoverá actuaciones de información y sensibilización dirigidas a favorecer el conocimiento y la prevención de la violencia de género, así como de los derechos y recursos disponibles para las personas afectadas.

Se garantizará que las personas responsables de la aplicación del Protocolo dispongan de la información necesaria para gestionar las solicitudes con confidencialidad, respeto y conocimiento de los derechos legalmente reconocidos.

Las actuaciones formativas que, en su caso, se desarrollen en esta materia se articularán a través del Área de Formación, en coordinación con las unidades competentes.

Todas las actuaciones tendrán carácter preventivo e informativo y respetarán en todo momento la dignidad, intimidad y confidencialidad de las posibles víctimas.

12. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo se dará a conocer a todo el personal de la Diputación Provincial de Guadalajara a través de los canales internos de comunicación disponibles.

La información facilitada permitirá identificar, al menos:

- La finalidad y el ámbito de aplicación del Protocolo.
- La unidad o persona de contacto.
- La forma de solicitar su activación.
- Los derechos legalmente reconocidos.
- Las garantías de confidencialidad aplicables.

El Protocolo estará disponible para su consulta durante toda su vigencia y se facilitará información sobre su existencia al personal de nueva incorporación.



13. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

El seguimiento general del presente Protocolo corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara, sin que sea necesario constituir un órgano específico adicional.

A estos efectos, la Comisión podrá conocer:

- El número de solicitudes de activación recibidas.
- Los tipos de derechos o medidas aplicados.
- Las posibles dificultades detectadas en la aplicación del Protocolo.
- La necesidad de actualizar su contenido como consecuencia de cambios normativos u organizativos.

La Comisión recibirá exclusivamente información global y anonimizada, siempre que esta no permita identificar directa o indirectamente a ninguna persona afectada. En ningún caso tendrá acceso a su identidad ni a documentación o datos personales relacionados con las situaciones concretas.

El seguimiento del Protocolo se integrará en las actuaciones de seguimiento y evaluación previstas en el Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara.

14. VIGENCIA Y REVISIÓN

El Protocolo entrará en vigor el 24 de septiembre de 2026, coincidiendo con el periodo de vigencia del Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Guadalajara, del que forma parte como documento anexo, y mantendrá su vigencia durante el mismo.

El Protocolo podrá ser revisado durante dicho periodo cuando se produzcan cambios normativos que afecten a su contenido, se detecten dificultades relevantes en su aplicación o resulte necesario adaptarlo a cambios organizativos de la Diputación.

Las modificaciones que, en su caso, impliquen cambios sustanciales en su contenido deberán realizarse conforme a los procedimientos de negociación o aprobación que resulten legalmente aplicables.

15. UNIDAD O PERSONA DE CONTACTO

Las solicitudes de información o de activación del presente Protocolo se dirigirán al Servicio de Recursos Humanos de la Diputación Provincial de Guadalajara.

La comunicación podrá realizarse verbalmente o por escrito, garantizándose en todo momento su tratamiento directo y confidencial.

El Servicio de Recursos Humanos será responsable de recibir la comunicación, facilitar a la persona afectada la información necesaria y coordinar, cuando proceda, la aplicación de los derechos o medidas que correspondan con las



unidades de la Diputación cuya intervención resulte necesaria.

Únicamente tendrán acceso a la información las personas cuya intervención resulte imprescindible para la gestión de la solicitud, respetándose en todo momento las garantías de confidencialidad, intimidad y protección de datos establecidas en el presente Protocolo.

La información relativa a la forma de contacto con el Servicio de Recursos Humanos deberá mantenerse actualizada y estar disponible para todo el personal durante la vigencia del Protocolo.

Correo electrónico / medio de contacto: [Carpeta Ciudadana - Canal de Denuncias](#)

Lo que se hace público para general conocimiento.

Guadalajara, 5 de octubre de 2026. El Presidente. José Luis Vega Pérez.

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: e0f118a07827b97768092dc256b624ab7f7f6897