

### III. Administración Local

#### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA SERVICIO DE PERSONAL

##### Anuncio

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Zamora en su sesión de 1 de septiembre de 2023 aprobó el Plan Interno de Igualdad de Oportunidades de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, así como el protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo que acompaña al mismo, en base a los siguientes

#### ANTECEDENTES DE HECHO

1.- Con fecha 11 de agosto de 2023 se dictó orden por el Diputado Delegado de Personal, Régimen Interior y Fondos Europeos de la Excm. Diputación Provincial de Zamora para la aprobación del Plan Interno de Igualdad de Oportunidades de la Excm. Diputación Provincial de Zamora.

2.- Con fecha 23/5/2023 se alcanza en la Comisión Negociadora del Plan Interno de Igualdad de Oportunidades de la Excm. Diputación Provincial de Zamora un acuerdo sobre la aprobación de un plan de igualdad de oportunidades que incluye un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3.- Con fecha 25/5/2023 se alcanza en la Mesa General de Negociación de esta entidad local con las organizaciones sindicales CSIF y USO un acuerdo sobre el plan citado en el apartado previo.

4.- Con fecha 29 de mayo de 2018 el Comité de Seguridad y Salud aprobó el protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo citado anteriormente.

Antecedentes sobre los que es necesario hacer los siguientes

#### CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1.- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica su Capítulo I del Título IV a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, estableciendo en su artículo 45.2 que *“en el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

Dicha Ley en el Capítulo III del Título V determina las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de las Administraciones Públicas, estableciendo, en su artículo 64 la obligación, aún referida únicamente a la Administración General del Estado, de aprobar un Plan de Igualdad, prescribiendo que *“el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva”*.

R-202303781



*va en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.”*

Por su parte, y ya con carácter general para todas las Administraciones Públicas, la D.A. 7.2 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre, establece que *“las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un Plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

Igualmente, la citada Ley Orgánica 3/2007 impone en el también citado Capítulo III del Título V una serie de obligaciones a todas las Administraciones Públicas, y así se imponen unos criterios de actuación -art.51-, o una serie de medidas destinadas a favorecer y fomentar la igualdad de género (algunas de ellas ya recogidas en el Reglamento de jornadas, permisos y vacaciones de esta Diputación Provincial de Zamora), o, por último -art. 62- se impone la elaboración y negociación de un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

II.- En desarrollo de la ley orgánica citada en el apartado previo se han aprobado los R.D. 901/2020 y 902/2020, ambos de 13 de octubre de 2023.

El primero de ambos regula los planes de igualdad y su registro, para lo que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28-5-2020, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El segundo de los citados incide en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, lo que influye de forma decisiva en el contenido a observar por los planes de igualdad.

III.- El presente Plan es el resultado de sendos acuerdos. El primero de ellos alcanzado, previa negociación, por las partes integrantes de la comisión negociadora prevista en el artículo 5 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, y constituida al efecto. El segundo de ellos, de 25/5/2023, alcanzado en la Mesa General de Negociación de esta entidad local con las organizaciones sindicales CSIF y USO en cumplimiento del art. 37 del R.D.L. 7/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

IV.- El presente plan es de aplicación a los empleados de la Excm. Diputación Provincial de Zamora con la condición de personal funcionario, eventual y laboral.

V.- El plan tendrá una vigencia de cuatro años, que se prorrogará hasta la aprobación de un nuevo plan.

VI.- Si bien la regulación prevista en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, tiene exclusivamente su ámbito subjetivo en las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras de acuerdo con su art. 2, el contenido del presente plan ha sido negociado cumpliendo lo previsto en su art. 5 y su contenido es el previsto en el Capítulo III del mismo, arts. 7 y ss.

Lo cual no obsta, dada la condición de Administración Pública de esta entidad local, para que el plan haya sido sometido a negociación en su Mesa General de Negociación pues es obligación legal impuesta por el art. 37 del R.D.L. 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, habiéndose alcanzado en tal ámbito el acuerdo citado anteriormente.

R-202303781



VII.- Los objetivos del plan son coherentes con el diagnóstico que contiene el mismo y sus conclusiones:

**“6.12.- Diagnóstico y conclusiones.**

*Los datos y antecedentes anteriores, en los que se fundamenta este diagnóstico, pueden y deben considerarse como alentadores desde la perspectiva de género, pues aportan elementos suficientes para poder considerar que, en términos generales, en la Diputación Provincial de Zamora la igualdad de oportunidades se encuentra adecuadamente “interiorizada” en la organización, tanto en su estructura como en la cotidiana labor del personal de la institución, sin perjuicio de que sea necesario continuar progresando y mejorando la situación.*

*El análisis de la situación indica que no se detectan carencias relevantes en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Al contrario, en términos estructurales tampoco existe en la Diputación Provincial de Zamora discriminación alguna por razón de género: los derechos y obligaciones son idénticos para todo el personal, escala retributiva incluida.*

*De ello dan fe los datos cuantitativos de distribución, entre hombres y mujeres, del colectivo de empleados de esta entidad local; datos que ilustran, en general, una situación positiva en términos de igualdad –con ligero predominio de las mujeres– destacando de manera muy llamativa la equidad existente en la ocupación de puestos de responsabilidad. Ello adquiere aún más trascendencia por ser éste el resultado de la voluntad individual de cada persona en querer incorporarse a la Diputación Provincial de Zamora y del respeto de la institución provincial, como parte integrante de la Administración Pública, a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y promoción profesional.*

*Este alentador panorama debe suponer, por tanto, un importante apoyo para la puesta en marcha y posterior desarrollo de este Plan Interno de Igualdad de Oportunidades de la Diputación y del protocolo de “Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo” que contribuirá a mejorar aún más la situación actual.”*

VIII.- Se contempla en el plan la creación de una Comisión de Igualdad, paritaria, integrada por representantes de la Diputación y de la representación sindical, para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como órgano de vigilancia, aplicación e impulso de los acuerdos y políticas de igualdad de trato entre mujeres y hombres dentro de la Diputación de Zamora.

Dicha Comisión, que habrá de constituirse en el plazo de 2 meses a partir de la entrada en vigor de este Plan, realizará el seguimiento del Plan de Igualdad y tendrá capacidad para proponer medidas y acuerdos que contribuyan a aumentar y fomentar la igualdad objeto de este plan dentro de la Diputación de Zamora.

IX.- No se aprecia por el plan la existencia en esta entidad local de una infrarepresentación femenina.

Contemplándose de acuerdo con el criterio comúnmente aceptado de considerar que existe “equidad” entre hombres y mujeres cuando la proporción de empleados de cada uno de ambos sexos no excede, en un sentido u otro, de un 40/60 de porcentaje.

El análisis de los datos contenidos en el presente plan permite concluir al propio plan que desde la perspectiva de sexo, la distribución del personal en esta Diputación se encuentra en situación de equidad, al coincidir los datos con ese criterio estandarizado, haciendo especial hincapié en que el mayor porcentaje corres-



ponde, en este caso, a las mujeres. Circunstancia aún más acentuada al observar los datos obtenidos en la distribución por género en plazas del Subgrupo A1, A2 y C1, así como en la Subescala de Administración General, igual comentario procede en relación con el personal laboral y las categorías profesionales correspondientes a los Grupos 2º, 3º y 4º de su clasificación de acuerdo con el convenio colectivo propio.

X.- Se acompaña al presente plan como parte integrante e inseparable del mismo un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, aprobado en fecha 29 de mayo de 2018 por el Comité de Seguridad y Salud de la Diputación Provincial de Zamora.

Y aunque, hasta la fecha, no se haya recibido en la Diputación Provincial de Zamora denuncia alguna por acoso sexual o violencia por razón de género en el ámbito laboral es necesario disponer de una herramienta que permita seguir propiciando esta tendencia y que permita contribuir a dar una solución ágil y eficaz a situaciones generadas por conductas injustificables e inapropiadas.

XI.- Conforme a lo dispuesto en los artículos 33.1 letra d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 41.1 letra d) del Reglamento Orgánico de esta Diputación resulta de competencia del Pleno la aprobación de planes de carácter provincial. Competencia no delegable conforme a lo dispuesto en el artículo 43.7 de dicho Reglamento Orgánico.

Debiendo el asunto ser sometido a la decisión del Pleno, conforme a lo establecido en el artículo 129.1 del citado reglamento orgánico, éste, salvo declaración de urgencia, deberá ser sometido al dictamen de la comisión informativa correspondiente.

No requiriéndose mayoría cualificada para la aprobación del referido plan no resultará preceptivo informe previo del Sr. Secretario General.

Por todo lo expuesto, se acuerda:

*Primero.*- Aprobar el II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades de la Excm. Diputación Provincial de Zamora que se contiene en el anexo adjunto así como el protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo que acompaña al mismo.

*Segundo.*- Que una vez sea aprobado el plan citado en el apartado previo se publique para general conocimiento su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora y se proceda a su registro público de acuerdo con el art. 11 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre.



**ANEXO**  
**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES INTERNO**  
**DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA**

- 1.- Introducción.
- 2.- Partes que conciertan el Plan.
- 3.- Ámbito de aplicación.
- 4.- Vigencia del Plan.
- 5.- Principios del Plan.
- 6.- Diagnóstico de la situación en materia de igualdad.
  - 6.1.- Información de la entidad.
  - 6.2.- Organización de la entidad.
  - 6.3.- Información cuantitativa de la plantilla.
  - 6.4.- Estudio de las bases de selección, contratación y provisión del personal, y de promoción profesional desde la perspectiva de género.
  - 6.5.- Condiciones de trabajo, clasificación profesional, retribuciones. La auditoría retributiva.
  - 6.6.- Registro salarial.
  - 6.7.- Formación en materia de igualdad.
  - 6.8.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - 6.9.- Infrarrepresentación femenina.
  - 6.10.- Prevención del acoso y por razón del género.
  - 6.11.- Comisión de Igualdad.
  - 6.12.- Diagnóstico y conclusiones.
- 7.- Objetivos del Plan.
- 8.- Seguimiento y evaluación del Plan.
- 9.- Anexo: Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**1.- Introducción.**

El II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades -2023/2027- de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, recoge, propone y visibiliza la planificación, gestión y aplicación de una política en materia de igualdad de oportunidades que engloba estrategias y actuaciones específicas en seis áreas de ejecución para impulsar la transversalidad, reorientando así las políticas de todas las áreas de la Diputación, de tal manera que sean asumidas con perspectiva de género a través de sus diferentes órganos y unidades administrativas, se adquiera un compromiso con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, persiguiendo un triple objetivo: favorecer el avance en la consecución de la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de esta Institución; dar cumplimiento y desarrollar la legislación vigente en materia de igualdad y contribuir al proceso de modernización de la Administración Pública.

Ya en su artículo 14, la Constitución Española establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

R-202303781



Asimismo, el artículo 9.2 de la Carta Magna establece que corresponde a los poderes públicos *“promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, dedica el Capítulo I del Título IV a la igualdad de trato y oportunidad en el ámbito laboral, estableciendo en su artículo 45.2 que *“en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

Dicha Ley en el Capítulo III del Título V contempla las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de las Administraciones Públicas, recogiendo en su artículo 64 la obligación, aun referida únicamente a la Administración General del Estado, de aprobar un Plan de Igualdad, prescribiendo que *“el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.”*

Por su parte, y ya con carácter general para todas las Administraciones Públicas, la Disposición adicional séptima del Texto Refundido por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre, prevé que *“las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un Plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

Igualmente, la citada Ley 3/2007, impone, en el también citado Capítulo III del Título V, una serie de obligaciones a todas las Administraciones Públicas, y así se imponen unos criterios de actuación, artículo 51, o una serie de medidas destinadas a favorecer y fomentar la igualdad de género (algunas de ellas ya recogidas en el Reglamento sobre jornada, horarios de trabajo, vacaciones, permisos y licencias del personal al servicio de la Diputación Provincial de Zamora), o, por último, artículo 62, se impone la elaboración y negociación de un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Así pues, la elaboración y aprobación de este Plan Interno de Igualdad de Oportunidades para el Personal de la Diputación de Zamora supone el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades.

R-202303781



**2.- Partes que conciertan el Plan.**

Este plan ha sido fruto del acuerdo alcanzado, previa negociación, por las partes integrantes de la comisión negociadora prevista en el artículo 5 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, y constituida al efecto.

**3.- Ámbito de aplicación.**

El presente Plan se aplicará a los empleados de la Excm. Diputación Provincial de Zamora con la condición de personal funcionario, eventual y laboral.

**4.- Vigencia del Plan.**

El Plan tendrá una vigencia de cuatro años, manteniéndose la misma hasta la aprobación de un nuevo plan.

**5.- Principios del Plan.**

Los principios que han de regir el “Plan Interno de Igualdad de Oportunidades” son los siguientes:

- Transversalidad, ya que la perspectiva de género e igualdad de oportunidades ha de implicar a todas las Áreas, Servicios y Centros Asistenciales de la Diputación de Zamora y sus OO.AA.
- Dinamismo y flexibilidad, puesto que la implementación del Plan Interno de Igualdad de Oportunidades estará sometida a los cambios que se consideren oportunos para alcanzar su plena efectividad y permanente actualización.
- Participación activa de todo el personal de la entidad para llevar a cabo los objetivos planteados en el Plan Interno de Igualdad de Oportunidades.

**6.- Diagnóstico de la situación.**

Como paso previo al establecimiento de los objetivos a alcanzar por este Plan Interno de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, se ha procedido a la realización de un diagnóstico previo de la situación, recabando para ello la información disponible tanto en los aspectos relacionados con las prácticas para el acceso y la provisión de puestos de trabajo, como en aquellos otros relacionados con el funcionamiento interno de la Diputación.

Para un adecuado enfoque del análisis y diagnóstico de la situación en materia de igualdad de oportunidades hay que partir de la consideración de que la Diputación de Zamora, como entidad de la Administración Pública en general y de la Local en particular, se encuentra sujeta a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, reiterados como principios rectores del acceso al empleo público en el artículo 55 Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre.

En el respeto a los criterios de igualdad, mérito y capacidad durante el desarrollo y resolución de los distintos procesos selectivos llevados a cabo en la Diputación –factores en realidad ajenos al género de las personas que libremente deciden concurrir o no a los mismos- radica la clave que determina que una persona -hombre o mujer- pueda acceder a un empleo público sea cual sea su modalidad: personal funcionario de carrera o interino, contratación laboral fija o temporal; provisión de puestos por concurso de traslados, promoción interna, libre designación, etc.

R-202303781



Esos criterios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad han de ser, en definitiva, la clave para llevar a promover y mantener una efectiva igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público a través de las respectivas bases de cada convocatoria, con el fin de hacer posible la selección de las mejores candidaturas para la provisión de los puestos de trabajo ofertados sin discriminación alguna por razón de género.

El estudio y revisión de la documentación existente en el Servicio de Personal permite afirmar que, de manera coherente con lo anterior, la Diputación Provincial de Zamora ha venido cuidando especialmente que las bases de selección y provisión de puestos sean plenamente respetuosas tanto con la perspectiva de género como con las adaptaciones que pudieran ser necesarias, (en atención a discapacidades de cualquier tipo, distinto baremo para pruebas físicas, etc.) para garantizar así la igualdad de oportunidades, haciendo también extensivo dicho respeto a la organización y funcionamiento de la institución, por lo que la aprobación de este Plan Interno de Igualdad de Oportunidades habrá de servir para continuar avanzando y profundizando en ese sentido.

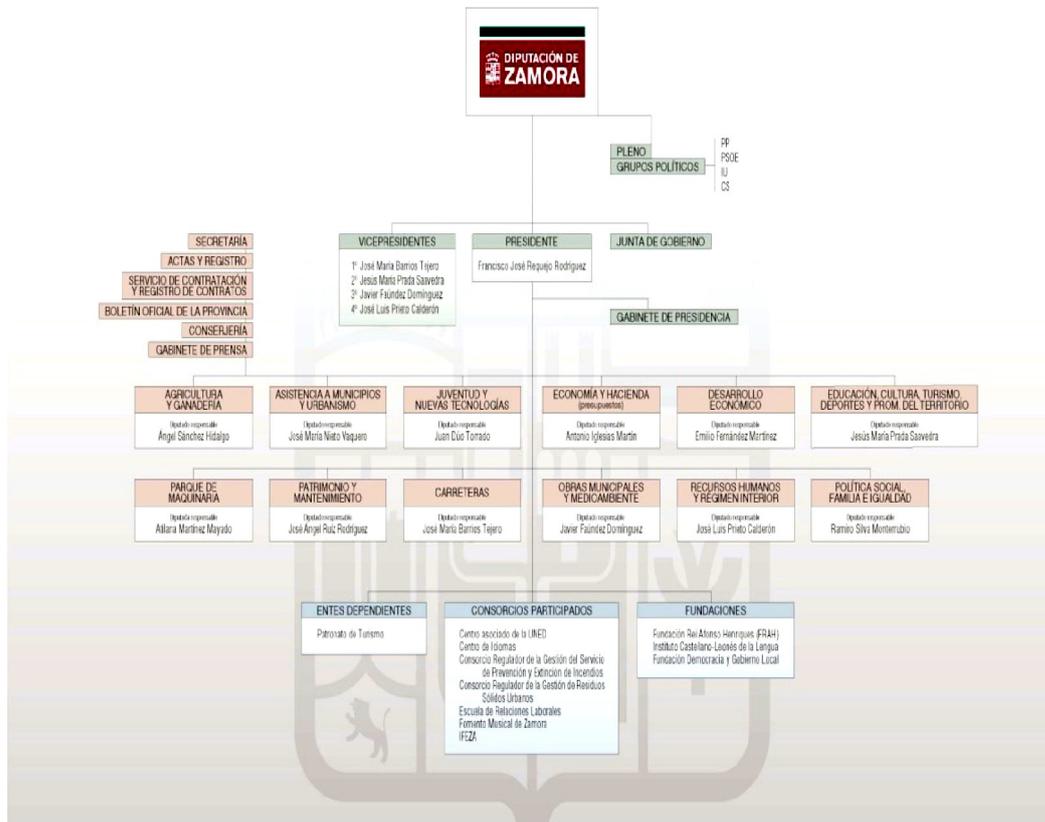
No obstante, y con el fin de fundamentar objetivamente lo anteriormente expuesto, para la elaboración del diagnóstico, con fecha de referencia de 31 de diciembre de 2022, se han recabado los datos del ejercicio 2022 disponibles en el Área de Recursos Humanos de la entidad desagregados en función de la variable género, y se ha realizado tanto una auditoría retributiva como el registro salarial previsto en la normativa vigente al objeto de facilitar un análisis de la situación relativa al cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la Diputación Provincial de Zamora a través del análisis de los datos, que entre otros, arrojan ambos instrumentos.

#### **6.1.- Información de la entidad.**

La Excelentísima Diputación Provincial de Zamora es una Administración Pública de carácter territorial, de las contempladas en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, la cual tiene a la provincia de Zamora como territorio sobre el que ejerce sus competencias, las cuales están previstas en el Régimen Local y en la legislación sectorial de aplicación.



## 6.2.- Organización de la entidad.



La entidad se organiza, de acuerdo con la legislación vigente, en órganos administrativos necesarios, establecidos imperativamente por la normativa, y complementarios, de libre creación por la entidad dentro de los permitidos por la normativa, los cuales tienen funciones resolutorias o informativas y de control.

De algunos de los órganos administrativos unipersonales de la estructura descrita en el párrafo previo dependen las unidades administrativas en las que se integra el personal de esta entidad local.



**6.3.- Información cuantitativa de la plantilla.**
**EMPLEADOS PUBLICOS**

MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
257	49,71%	260	50,29%	517

**EMPLEADOS PUBLICOS SEGÚN TIPO DE RELACION**

TIPO DE RELACION	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
FUNCIONARIOS	211	54,10%	179	45,90%	390
PERSONAL EVENTUAL	6	50,00%	6	50,00%	12
PERSONAL LABORAL	40	34,78%	75	65,22%	115

**EMPLEADOS PUBLICOS (FUNCIONARIOS) POR CATEGORIA PROFESIONAL**

CATEGORIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
A1	26	60,47%	17	39,53%	43
A2	64	72,73%	24	27,27%	88
C1	40	60,61%	26	39,39%	66
C2	48	44,44%	60	55,56%	108
AP	33	38,82%	52	61,18%	85

**EMPLEADOS PUBLICOS (LABORALES) POR CATEGORIA PROFESIONAL**

CATEGORIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1	0	—	0	—	0
2	8	88,89%	1	0,00%	9
3	7	100,00%	0	0,00%	7
4	3	20,00%	12	80,00%	15
5	22	26,19%	62	73,81%	84

**NIVEL DE ESTUDIOS DEL PERSONAL (FUNCIONARIO Y LABORAL)**
**EXIGIDO PARA EL DESEMPEÑO**

CATEGORIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
LICENCIADO / DOCTOR	26	60,47%	17	39,53%	43
GRADO / DIPLOMADO UNIVERSITARIO	72	74,23%	25	25,77%	97
BACHILLER / TECNICO	47	64,38%	26	35,62%	73
ESO 51	41,46%	72	58,54%	123	
CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD	55	32,54%	114	67,46%	169
<b>TOTAL</b>	<b>251</b>	<b>49,70%</b>	<b>254</b>	<b>50,30%</b>	<b>505</b>

**REPRESENTACION SINDICAL DE LOS EMPLEADOS**

MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
7	53,84%	6	46,16%	13

R-202303781



#### **6.4.- Estudio de las bases de selección, contratación y provisión de personal desde la perspectiva de género.**

La perspectiva de género se encuentra plenamente asumida en la redacción del texto de las bases de las distintas convocatorias para la selección y provisión de plazas vacantes para personal funcionario de carrera, bolsas de trabajo para personal funcionario interino o de contratación de personal laboral.

Asimismo, se respeta la paridad en la composición de los órganos de selección o las comisiones de valoración, en la medida en que la imprescindible capacitación técnica de sus componentes así lo permita.

Los procedimientos de selección y provisión, así como la carrera profesional del personal de esta entidad local dada su condición de Administración Pública están regulados y establecidos por la normativa vigente, con plena observancia de la igualdad como principio constitucional y de funcionamiento de la Administración Pública, constituyendo la garantía de la igualdad desde la perspectiva de género.

#### **6.5.- Condiciones de trabajo, clasificación profesional, promoción profesional, retribuciones. La auditoría retributiva.**

Las condiciones de trabajo, en su sentido más amplio posible (jornada de trabajo, horario, turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo, intimidad en relación con el entorno digital y desconexión, tipos de suspensiones y extinciones de la relación profesional, permisos y excedencias, movilidad funcional y geográfica), la clasificación profesional de los empleados y el establecimiento de las retribuciones de estos, en sus aspectos sustantivos y significativos, al igual que ocurre con lo señalado en el apartado previo, se encuentran establecidas con carácter imperativo por la legislación vigente para las Administraciones Públicas, siendo poco relevantes, en términos generales, los aspectos en los que tales condiciones de trabajo pueden ser adaptados o modificados por las propias Administraciones Públicas, especialmente las locales cuyo poder normativo no alcanza más allá de la potestad reglamentaria. Y es esta regulación legal y además la citada competencia, la de concretar tales condiciones de trabajo bien a través de normas de carácter reglamentario o de actos administrativos previa la correspondiente negociación colectiva, tanto con las organizaciones sindicales más representativas y como con las que han logrado una representación mínima en la propia entidad local, lo que garantiza la observancia del Ordenamiento Jurídico en cuanto a la determinación de estos aspectos profesionales por la entidad local, o su sencilla reconducción al sometimiento al mismo a través del recurso jurídico de la impugnación, en caso de incumplimiento de tal observancia, lo que es sin duda una garantía del cumplimiento del principio de igualdad, también desde la perspectiva de género, cuyo cumplimiento y control no es tan sencillo de verificar o de reconducir en otros ámbitos, como por ejemplo en el sector privado.

De igual forma los procesos de promoción horizontal y vertical se encuentran regulados por la normativa vigente.

En esta entidad local no existen trabajadores cedidos por otras empresas.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la Diputación, de manera transversal y com-



pleta, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Algo a lo que también ayuda, aunque con matices diferentes, el registro retributivo cuyo resumen se incorpora en el apartado siguiente y cuya valoración de su contenido íntegro constituye uno de los antecedentes para la formación del presente plan.

Se trata de un registro cuantitativo (no nominativo) que recoge los valores promedio y las medianas de los salarios y los complementos salariales efectivamente percibidos por el personal en el periodo de valoración, con los datos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. En el estudio se han incluido las percepciones retributivas periódicas, así como las no periódicas y las extrasalariales.

El diagnóstico de la situación retributiva requiere la evaluación de los puestos de trabajo tanto en relación con el sistema retributivo como en relación con el sistema de promoción y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, en su caso.

En esta entidad local la evaluación de los puestos de trabajo del personal funcionario es objeto de un sistema de valoración determinado legalmente y cuya aplicación es una exigencia legal para esta entidad local, valoración cuya recopilación global se contiene en el instrumento de gestión de recursos humanos denominado relación de puestos de trabajo, cuyo contenido y permanente publicidad está también regulado por la normativa, siendo objeto de publicidad oficial (Boletín Oficial de la Provincia de Zamora) cada una de las valoraciones, bien por innovación o por modificación, de los distintos puestos de trabajo de la entidad local, cuyos acuerdos están sometidos a negociación colectiva previa y a valoración objetiva en cuanto a la parte de la valoración de los puestos de trabajo que es elegible para esta entidad local por no venir impuesta legalmente. En cuanto al personal laboral la valoración retributiva de las distintas categorías profesionales se incluye en el vigente Convenio Colectivo en base a elementos objetivos ajenos al género del trabajador.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad. Es preciso indicar, que las diferencias detectadas, es decir la brecha salarial, no es significativa. Además, de acuerdo con la propia auditoría y el registro retributivo es posible concluir que la misma se debe a la aplicación de los distintos conceptos retributivos a las personas sin distinción de género, como por ejemplo ocurre con el importe correspondiente al complemento de antigüedad, o grado consolidado.

Los diferentes conceptos retributivos son los legalmente tasados y sus cuantías las también legalmente previstas, lo cual excluye, por tanto, para la atribución de los de devengo periódico la condición del género del correspondiente perceptor como factor determinante de su asignación a los empleados. Estos conceptos de devengo periódico son el sueldo, la antigüedad, las pagas extraordinarias, el complemento de destino, el complemento específico y las pagas adicionales.

El análisis de la escala de retribuciones vigente en la Diputación Provincial de Zamora no presenta ningún tipo de discriminación por razón de género, siendo cualquiera de sus conceptos retributivos idéntico para todo el personal.

R-202303781



De todo lo expuesto anteriormente, ausencia de desigualdades retributivas, dan prueba las estadísticas contenidas en el siguiente cuadro y en el del registro salarial que se inserta más adelante.

**DISTRIBUCION DE RETRIBUCIONES POR BANDA SALARIAL Y GENERO**

BANDA SALARIAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Más de 50001,00 €	10	55,56%	8	44,44%	18
Entre 40001,00 € y 50000,00 €	18	47,37%	20	52,63%	38
Entre 30001,00 € y 40000,00 €	82	64,06%	46	35,94%	128
Entre 20001,00 € y 30000,00 €	82	46,86%	93	53,14%	175
Entre 15000,00 € y 20000,00 €	14	63,64%	8	36,36%	22
Menos de 15000,00 €	51	37,50%	85	62,50%	136
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>53,79%</b>	<b>260</b>	<b>46,21%</b>	<b>517</b>

**6.6.- Registro salarial.**

TIPO DE RELACION	CAT.	GEN. PROF.	NUM. MEDIA	EDAD MEDIA EN AÑOS	RETRIBUC. MEDIA EN EUROS	RETRIBUC. MEDIANA EN EUROS	RETRIBUC. %
FUNC.	A/A1	M	26	52,81	44.146,65	47.330,56	59,23%
FUNC.	A/A1	H	17	54,18	46.476,85	49.505,43	40,77%
FUNC.	A/A2	M	64	49,45	35.882,37	37.576,96	70,34%
FUNC. *	A/A2	H	24	50,13	40.349,28	40.405,09	29,66%
FUNC. *	C/C1	M	40	56,45	29.045,69	30.643,18	60,13%
FUNC. *	C/C1	H	26	57,81	29.626,85	30.772,93	39,87%
FUNC. *	C/C2	M	48	50,94	19.624,09	22.342,66	36,71%
FUNC. *	C/C2	H	60	55,78	27.063,44	27.856,33	63,29%
FUNC. *	AP	M	33	54,76	23.857,32	23.411,29	38,48%
FUNC. *	AP	H	52	57,52	24.206,86	23.546,83	61,52%
LABORAL **	1	M	0	0,00	-	-	-
LABORAL **	1	H	0	0,00	-	-	-
LABORAL **	2	M	8	49,88	12.430,66	9.890,30	89,55%
LABORAL **	2	H	1	57,00	11.609,93	11.609,93	10,45%
LABORAL **	3	M	7	54,57	29.406,48	29.202,18	100,00%
LABORAL **	3	H	0	0,00	-	-	0,00%
LABORAL **	4	M	3	57,00	6.477,37	4.266,00	26,61%
LABORAL **	4	H	12	45,17	4.465,66	4.453,08	73,39%
LABORAL **	5	M	22	43,55	3.020,83	3.727,89	20,92%
LABORAL **	5	H	62	51,68	4.052,43	3.809,63	79,08%
P. EVENTUAL ***	-	M	6	52,00	28.408,96	25.536,25	46,67%
P. EVENTUAL ***	-	H	6	45,17	32.458,61	33.285,21	53,33%
<b>TOTAL</b>		<b>M</b>	<b>257</b>	<b>51,63</b>	<b>26.836,56</b>	<b>27.903,40</b>	<b>53,80%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>H</b>	<b>260</b>	<b>54,00</b>	<b>22.779,06</b>	<b>24.780,52</b>	<b>46,20%</b>

\* estructura retributiva según Ley General del Presupuestos del Estado para 2022 y Relación de Puestos de Trabajo de la entidad local.

\*\* salario base según Convenio Colectivo.

\*\*\* retribuciones según Pto. Gral. de la entidad local para 2022.

R-202303781



### **6.7.- Formación en materia de igualdad.**

Este Plan contempla como objetivo a alcanzar, la actualización y reciclaje en materia de igualdad de oportunidades, acoso sexual y violencia de género dirigida al personal de la Diputación, incluido el personal directivo y el político, con especial hincapié en aquellos profesionales de los Servicios relacionados con la asistencia a colectivos "sensibles": Acción Social, Juventud, etc.

Dentro de ese contexto es necesario indicar que miembros del personal técnico adscrito a los Centros de Acción Social (CEAS) han participado en Talleres para la formación en igualdad, organizados por la Junta de Castilla y León y dirigidos a diferentes colectivos profesionales relacionados con la materia.

La programación de la ECLAP dirigida a las entidades locales incluye de forma habitual en sus distintas convocatorias cursos dirigidos a la formación en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, cursos de libre solicitud para los empleados de esta entidad local.

### **6.8.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

Corresponde aquí la cita incluida en los apartados anteriores cuando se significaba que el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal familiar y laboral en sus aspectos sustantivos y significativos se encuentran establecidos con carácter imperativo por la legislación vigente para las Administraciones Públicas, siendo poco relevantes, en términos generales, los aspectos en los que tales condiciones de trabajo pueden ser adaptados o modificados por las Administraciones Públicas, especialmente las locales cuyo poder normativo no alcanza más allá de la potestad reglamentaria. Y es esta competencia, la de concretar tales condiciones de trabajo bien a través de normas de carácter reglamentario o de actos administrativos previa la correspondiente negociación colectiva la que garantiza su observancia del Ordenamiento Jurídico, o su sencilla reconducción al sometimiento a éste en caso de incumplimiento de la citada observancia, lo que es sin duda una garantía del cumplimiento del principio de igualdad, también desde la perspectiva de género, cuyo cumplimiento y control no es tan sencillo de verificar en otros ámbitos como por ejemplo en el sector privado.

Sin embargo, al tratarse de derechos individuales su ejercicio por el empleado y la respuesta de esta entidad local ante tal situación sí que son objeto de particularización. En este punto es de reiterar la garantía que supone el ejercicio de tales derechos ante una Administración Pública en cuanto al cumplimiento por ésta de la normativa vigente y la sencillez con la que es reconducible cualquier incumplimiento por esta entidad local de un comportamiento no soportado por la legalidad vigente, entre otros a través del recurso a la impugnación jurídica, lo cual es garantía del respeto a la igualdad de género en el ejercicio de la citada conciliación a través del disfrute de los derechos legalmente reconocidos en tal materia.

A lo que es de añadir que en el vigente Reglamento sobre jornada, horarios de trabajo, vacaciones, permisos y licencias del personal al servicio de la Diputación Provincial de Zamora (B.O.P. de Zamora número 5, de 15 de enero de 2016) se prevé en su artículo 9 una exhaustiva regulación de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, los permisos por motivos de conciliación de la vida labo-



ral y personal o por razón de violencia de género contemplados en la normativa vigente en dicha materia, y siempre dentro del margen que la legislación sectorial permite.

Como complemento a lo anterior dicho reglamento contempla específicamente medidas favorecedoras de la conciliación de la vida familiar y personal y de la igualdad de género en sus artículos 10.4, 10.9, 11.2, 12.1.e) f) g) h) i) y j), 12.4, y 12.6.

Asimismo, en la Disposición adicional primera de esta norma se encuentran contemplados los mismos derechos para las uniones de hecho inscritas en el registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro registro público similar.

Cualquier ampliación de las medidas actuales de conciliación entre la vida personal y laboral que pudiera plantearse en un futuro, deberá ser objeto de negociación con los representantes del personal para su inclusión en el antedicho reglamento.

Este Reglamento se encuentra publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora para general conocimiento por el personal.

Del análisis del número de solicitudes para el uso de las medidas de conciliación en el ejercicio 2022 presentadas por los empleados de la Diputación, se desprenden los siguientes datos y conclusiones:

	SOLICITUDES DE MUJERES	SOLICITUDES DE HOMBRES
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS MENORES DE 12 AÑOS	0	0
REDUCCIÓN JORNADA POR GUARDA LEGAL DE HIJOS MENORES	1	0
PERMISOS DE PATERNIDAD	0	0
PERMISOS DE MATERNIDAD	0	0
PERMISOS DE LACTANCIA	0	0
MODIFICACIÓN PARTE FIJA JORNADA LABORAL POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

La edad media de la plantilla en la Diputación de Zamora se encuentra en la fecha del diagnóstico en los 52-53 años de edad. Asimismo, la de las mujeres es ligeramente inferior, situándose en los 51-52 años. Únicamente 36 mujeres tienen una edad inferior a los 41 años, siendo 33 los varones que tienen dicha edad.

Las principales conclusiones que pueden destacarse a partir de los anteriores datos y desde la perspectiva de género son las siguientes:

Aunque de manera incipiente, se constata que el personal masculino ha empezado a hacer uso de las posibilidades de conciliación entre la vida familiar y laboral que la vigente normativa pone a su disposición. Con todo, las dos únicas solicitudes de medidas de conciliación han sido todavía efectuadas por mujeres.



En particular, destaca el hecho de que no se hayan solicitado excedencias por cuidado de hijos. Sin embargo, cabe esperar que ese número pueda incrementarse en un futuro próximo como consecuencia de la aplicación de las medidas de comunicación, sensibilización e información contempladas en este Plan Interno de Igualdad de Oportunidades. No obstante, lo anterior, las elevadas edades medias del personal de la entidad y la reciente congelación de convocatorias para el acceso a la función pública que reducen la posibilidad de ingreso de personal en edades más propicias a la asunción de responsabilidades por nacimiento y cuidados de hijos tampoco permiten augurar, a corto plazo, incrementos sustanciales en el uso de medidas de conciliación, al menos por ese tipo de motivos. Por el contrario, sí cabría esperar que las solicitudes de conciliación de la vida laboral y familiar para la atención y cuidados de personas mayores dependientes puedan ir en aumento a medio plazo, precisamente como consecuencia del paulatino incremento de la media de edad de la plantilla –cada año la plantilla estable es un año mayor– circunstancia que favorece que el número de personas con hijos menores de 12 años disminuya progresivamente y, por el contrario, aumenten las necesidades de atención y cuidado de progenitores y otros familiares de edades avanzadas.

Finalmente, y respecto al total de la plantilla, es importante tomar en consideración que el personal menor de 40 años de edad queda por debajo del 15% y que el personal menor de 30 años es casi anecdótico. Estos datos resultan especialmente relevantes porque delimitan claramente las posibilidades de incremento sustancial en el uso de tales medidas, al menos hasta que la normativa vigente empiece a permitir la realización de convocatorias destinadas a personal de nuevo ingreso.

### **6.9.- Infrarrepresentación femenina.**

Partiendo tanto de las reflexiones expuestas en la introducción a este apartado como teniendo en cuenta el criterio comúnmente aceptado de considerar que existe “equidad” entre hombres y mujeres cuando la proporción no exceda, en un sentido u otro, de un 40/60, el análisis de estos datos permite concluir que desde la perspectiva de género, la distribución del personal en esta Diputación se encuentra en situación de equidad, al coincidir los datos con ese criterio estandarizado, haciendo especial hincapié en que el mayor porcentaje corresponde, en este caso, a las mujeres. Circunstancia aún más acentuada al observar los datos obtenidos en la distribución por género en plazas del Subgrupo A1, A2 y C1, así como en la Subescala de Administración General, igual comentario procede en relación con el personal laboral y las categorías profesionales correspondientes a los Grupos 2º, 3º y 4º de su clasificación de acuerdo con el convenio colectivo propio.

Tal y como ya se ha mencionado, los datos de distribución global del personal de la esta entidad local son plenamente coincidentes con el parámetro 40/60. Y el hecho de que la mayoría corresponda al sexo femenino en cuanto al personal con mayor estabilidad laboral, funcionarios, se correlaciona positivamente la tendencia, ascendente en estos últimos años en la Administración Pública, de que sean mujeres las que mayoritariamente se incorporen a los puestos vacantes convocados. Esta tendencia no sólo se mantiene, sino que incluso aumenta ligeramente al contemplar los resultados de distribución en puestos de carácter administrativo.

Los datos obtenidos en puestos “sensibles” a la aparición de distribuciones extremas también son coherentes con las expectativas existentes.

R-202303781



Cabría esperar, por ejemplo, y así ocurre, que exista una amplia mayoría de hombres en puestos como el de conductor (de los diversos tipos existentes), oficial de oficios manuales u operario de vías y obras, posiblemente por las peculiares características de estos puestos, y, al contrario, de mujeres en puestos propios del ámbito asistencial como los de ATS/DUE, asistente social, educador social, animadores comunitario o auxiliar de enfermería, debido a la elevada demanda de mujeres para cursar estudios académicos en dicho sector, y donde existe un abrumador predominio de las mujeres. También se puede destacar el predominio de la mujer en aquellas plazas en la que la cualificación académica es un factor determinante, plazas del Grupo A.

Factores de índole cultural seguramente podrían explicar tales tendencias de la ciudadanía a la hora de elegir la realización de estudios académicos o para el desarrollo profesional en determinados sectores de actividad.

#### **6.10.- Prevención del acoso y por razón del género.**

Se acompaña y aprueba junto con el presente plan como parte integrante e inseparable del mismo el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, aprobado en fecha 29 de mayo de 2018, por el Comité de Seguridad y Salud de la Diputación Provincial de Zamora.

Y aunque, hasta la fecha, no se haya recibido en la Diputación Provincial de Zamora denuncia alguna por acoso sexual es necesario disponer de una herramienta que permita seguir propiciando esta tendencia y que permita contribuir a dar una solución ágil y eficaz a situaciones generadas por conductas injustificables e inapropiadas.

#### **6.11.- Comisión de Igualdad.**

Se constituirá una Comisión de Igualdad, paritaria, integrada por representantes de la Diputación y de la representación sindical, para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como órgano de vigilancia, aplicación e impulso de los acuerdos y políticas de igualdad de trato entre mujeres y hombres dentro de la Diputación de Zamora.

Dicha Comisión, que habrá de constituirse en el plazo de 2 meses a partir de la entrada en vigor de este Plan, realizará el seguimiento del Plan de Igualdad y tendrá capacidad para proponer medidas y acuerdos que contribuyan a aumentar y fomentar la igualdad objeto de este plan dentro de la Diputación de Zamora.

La Comisión de Igualdad podrá promover propuestas para la modificación del Plan. Así mismo, habrá de informar la solución de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a la adecuación del Plan. Las propuestas correspondientes podrán ser planteadas por la Diputación o por la propia Comisión de Igualdad. Una vez alcanzado un acuerdo sobre tales cuestiones en la Comisión de Igualdad se someterá el mismo al órgano competente de la entidad local para su aprobación.

#### **6.12.- Diagnóstico y conclusiones.**

Los datos y antecedentes anteriores, en los que se fundamenta este diagnóstico, pueden y deben considerarse como alentadores desde la perspectiva de género, pues aportan elementos suficientes para poder considerar que, en términos



generales, en la Diputación Provincial de Zamora la igualdad de oportunidades se encuentra adecuadamente “interiorizada” en la organización, tanto en su estructura como en la cotidiana labor del personal de la institución, sin perjuicio de que sea necesario continuar progresando y mejorando la situación.

El análisis de la situación indica que no se detectan carencias relevantes en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Al contrario, en términos estructurales tampoco existe en la Diputación Provincial de Zamora discriminación alguna por razón de género: los derechos y obligaciones son idénticos para todo el personal, escala retributiva incluida.

De ello dan fe los datos cuantitativos de distribución, entre hombres y mujeres, del colectivo de empleados de esta entidad local; datos que ilustran, en general, una situación positiva en términos de igualdad –con ligero predominio de las mujeres– destacando de manera muy llamativa la equidad existente en la ocupación de puestos de responsabilidad. Ello adquiere aún más trascendencia por ser éste el resultado de la voluntad individual de cada persona en querer incorporarse a la Diputación Provincial de Zamora y del respeto de la institución provincial, como parte integrante de la Administración Pública, a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y promoción profesional.

Este alentador panorama debe suponer, por tanto, un importante apoyo para la puesta en marcha y posterior desarrollo de este Plan Interno de Igualdad de Oportunidades de la Diputación y del protocolo de “Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo” que contribuirá a mejorar aún más la situación actual.

### **7.- Objetivos del Plan Interno de Igualdad de Oportunidades.**

El anterior diagnóstico de la situación en materia de igualdad de oportunidades en la Diputación Provincial de Zamora pone de manifiesto que la institución provincial ocupa una adecuada posición en este aspecto con respecto a la existente en el conjunto de las Administraciones Públicas de nuestro país, no detectándose carencias significativas a considerar.

Situación que se reforzará con la aprobación del “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” que se adjunta en el Anexo del Plan, sin perjuicio de aquellas otras medidas que, como desarrollo de este Plan Interno de Igualdad de Oportunidades, puedan irse implementando.

Los objetivos a alcanzar por este Plan de Interno de Igualdad han de ir, fundamentalmente, orientados en la línea de continuar el proceso ya iniciado, con especial hincapié en incorporar un mayor conocimiento de las posibilidades existentes para la conciliación de la vida laboral y familiar, particularmente en el ámbito del “permiso de maternidad”, que puede ser disfrutado por ambos progenitores, consolidando asimismo los avances logrados y potenciando la actuación de la Comisión de Igualdad como órgano de seguimiento y propuesta de actuaciones encargado de la vigilancia y desarrollo en este ámbito.

Así pues y con el propósito de continuar el proceso de mejora iniciado, los objetivos a alcanzar por este II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades serán los siguientes:

R-202303781



1. Impulsar la actuación de la Comisión de Igualdad para velar por el cumplimiento del II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades.

Actuaciones:

- Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad para el seguimiento y evaluación del II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades.
- Establecimiento de un correo electrónico de la Comisión para que el personal de la Diputación haga llegar sus preguntas, sugerencias, denuncias, quejas, etc.
- Atención a las posibles denuncias formuladas y propuesta de medidas correctivas.
- Estudio, actuación y seguimiento sobre las propuestas, quejas, preguntas, etc. que lleguen a la Comisión.
- Elaboración de informes anuales sobre los avances en la consecución de los objetivos planteados en el Plan.

Indicadores de éxito:

- Número de reuniones celebradas por la Comisión de Igualdad anualmente.
- Número de preguntas, sugerencias, quejas y/o denuncias recibidas.
- Número de intervenciones realizadas por la Comisión.
- Número de informes elaborados.

2. Informar a los empleados de la Diputación sobre el II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades y del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Actuaciones:

- Promoción del Plan y del Protocolo, mediante su publicidad en la intranet de la entidad, al personal de la Diputación.
- Publicación del Plan y el Protocolo en la intranet de la Corporación.

Indicadores de éxito:

- Número de correos electrónicos enviados.
- Número de visitas en la Intranet.
- Número de consultas sobre el Plan recibidas.
- Número de consultas sobre el Protocolo recibidas.

3. Mantener la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

Actuaciones:

- Publicación de las ofertas de empleo de modo que se haga especial hincapié en el principio de igualdad de oportunidades para ambos sexos.

Indicadores de éxito:

- Porcentaje de hombres y de mujeres que acceden a puestos de trabajo en la Diputación.

4. Trabajar para una mayor difusión de las ofertas de empleo, tanto las de acceso desde el exterior como las promociones internas, a fin de conseguir que un mayor número de personas participen en los procesos de selección.



Actuaciones:

- Publicación de las ofertas de trabajo de modo que se haga especial hincapié en el principio de igualdad de oportunidades para ambos sexos.
- Designación de representantes en los distintos órganos colegiados, mesa general de negociación, tribunales de selección y comisiones técnicas, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Recogida, seguimiento y contraste anual, de manera sistemática e informatizada, de los datos relativos a la promoción profesional de las trabajadoras y los trabajadores.
- Recogida, seguimiento y contraste anual, de manera sistemática e informatizada, de los datos relativos al acceso a puestos de trabajo de la Diputación de Zamora de hombres y mujeres.
- En las pruebas de acceso, incorporación de temas específicos sobre igualdad de oportunidades, adaptados a cada uno de los grupos profesionales de la Diputación de Zamora.

Indicadores de éxito:

- Porcentaje de mujeres y hombres participantes en los procesos de selección.
- Cálculo diferencial de mujeres y hombres en los distintos órganos colegiados, mesa general de negociación, tribunales de selección y comisiones técnicas.
- Porcentaje de mujeres y hombres que han superado los procesos.
- Porcentaje de mujeres y hombres que han accedido como empleados a la Diputación.

5. Favorecer la conciliación familiar y la corresponsabilidad en la plantilla de la Corporación.

Actuaciones:

- Información anual a los empleados y las empleadas, mediante publicación en la intranet, de las medidas disponibles en la Diputación sobre conciliación familiar (Reglamento del personal funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, Capítulo II).
- Información anual a todo el personal de la Corporación, mediante correo electrónico, de los derechos sociales del Reglamento del personal funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, Capítulo III.
- Establecimiento de un correo de electrónico al que dirigir las necesidades de conciliación del personal.
- Estudio y elaboración de propuestas para la mejora de las medidas de conciliación familiar.
- Estudio y elaboración de propuestas para la mejora de las medidas de protección de las mujeres con riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Indicadores de éxito:

- Número de correos electrónicos enviados.
- Número de correos electrónicos recibidos.
- Número de propuestas realizadas.

6. Velar por la imagen y comunicación igualitaria de la Diputación Provincial de Zamora.

R-202303781



Actuaciones:

- Utilización en los documentos de la Corporación de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, que fomenten una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o se refiere.
- Declaración en todos los planes, proyectos y documentos estratégicos, el compromiso de la Diputación Provincial de Zamora con la igualdad de mujeres y hombres como principio transversal de la Institución.

Indicadores de éxito:

- Número de documentos con lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.
- Número de documentos en los que se manifiesta el compromiso de la Diputación de Zamora con la igualdad de mujeres y hombres.

**8.- Seguimiento y evaluación del Plan Interno de Igualdad de Oportunidades.**

El seguimiento y evaluación del Plan Interno de Igualdad de Oportunidades es función de la Comisión de Igualdad. Se concreta en la realización del seguimiento y la propuesta de medidas correctoras que tengan como finalidad el mantenimiento y la mejora del respeto a la observancia del principio de igualdad en el desarrollo de la actividad institucional y administrativa de la Diputación de Zamora.

La Comisión de Igualdad evaluará e informará, con periodicidad anual, acerca de la situación en materia de igualdad de oportunidades y el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan Interno de Igualdad de Oportunidades.

Para ello, y con la finalidad de consolidar la implantación de la transversalidad de género en la Diputación Provincial de Zamora, se determinarán las unidades competentes a quienes corresponderá el seguimiento y coordinación de las políticas que en dicho ámbito se puedan adoptar, las cuales informarán a la Comisión de Igualdad, al menos con periodicidad anual, sobre la aplicación efectiva de las medidas llevadas a cabo.

Por último, la Comisión de Igualdad, de conformidad con los resultados de la evaluación, podrá proponer y acordar nuevos criterios, objetivos o medidas para la mejora del Plan Interno de Igualdad de Oportunidades para su definitiva aprobación por el órgano competente.

**9.- Anexo: protocolo de Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Acompaña a este Plan Interno de Igualdad de Oportunidades el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, aprobado en fecha 29 de mayo de 2018, por el Comité de Seguridad y Salud de la Diputación Provincial de Zamora.



**ANEXO****PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL  
Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO****I. INTRODUCCIÓN.**

- 1.1 Principios generales.**
- 1.2 Justificación y antecedentes normativos.**
- 1.3 Principios de actuación.**

**II. POLITICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR  
RAZON DE SEXO.**

- 2.1 Objetivos y ámbito de aplicación.**
  - 2.1.1 Objetivos.**
  - 2.1.2 Ámbito de aplicación.**
- 2.2 Definiciones.**
- 2.3 Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.**

**III. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO  
POR RAZON DE SEXO.**

- 3.1 Medidas Preventivas.**
- 3.2 Recursos.**

**IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

- 4.1 Iniciación del procedimiento.**
  - 4.1.1. Procedimiento informal.**
  - 4.1.2. Procedimiento formal.**
- 4.2 Investigación.**
- 4.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.**
- 4.4. Medidas cautelares.**
- 4.5. Comité de Asesoramiento.**
- 4.6 Información.**
- 4.7 Datos o testimonios falsos.**

**V. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL INFORME DE CONCLUSIONES.****VI. PUBLICIDAD.****VII. DISPOSICIÓN FINAL.****INTRODUCCIÓN.****1.1. Principios generales.**

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El



artículo 35.1 de la Constitución incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho la Diputación Provincial de Zamora declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

La Diputación Provincial de Zamora, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y la Ley 7/2007, de 12 de abril, proponen para este tipo de conductas.

En consecuencia, la Excm. Diputación Provincial de Zamora y los representantes del personal a su servicio se comprometen a prevenir y sancionar, en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Protocolo que tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que la Administración despliega para evitar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## **1.2. Justificación y antecedentes normativos.**

Ámbito Nacional: la Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (Art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (Art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1). El artículo 35.1 CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 CE impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

R-202303781



Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) (artículo 93.4) tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b).

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Ámbito Comunitario e Internacional: En el ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

### **1.3. Principios de actuación: De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.**

Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajado-



ras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a. El compromiso de la Diputación Provincial de Zamora de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.

## **II. POLITICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

### **2.1 Objetivos y ámbito de aplicación.**

#### **2.1.1 Objetivos.**

- Proporcionar un modelo actualizado de actuación para evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los distintos Servicios/Áreas/centros de la Diputación Provincial de Zamora.

- Promover la realización de actuaciones focalizadas en la prevención de dichos comportamientos. Dichas actuaciones tendrán como objetivos:

- La formación, información y sensibilización de las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando las pautas para poder identificar dichas situaciones.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas
- La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

#### **2.1.2 Ámbito de aplicación.**

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajen en la Excm. Diputación Provincial de Zamora, realizándose la investigación de los supuestos casos de acoso sexual o por razón de sexo en caso de presentarse una denuncia contra un empleado o una empleada pública de la propia Corporación.

Si la situación de acoso se produjese entre personal al servicio de esta Administración y de una empresa externa, se aplicará el procedimiento de investigación de este protocolo, si bien la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresa afectada y la Diputación, de conformidad con el art. 24 de la Ley 312/1995 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

### **2.2 Definiciones.**

La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, la Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artí-



culo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias. A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta Ley Orgánica.

El art. 7 define acoso sexual y acoso por razón de sexo en sus apartados 1 y 2. Así, se considera:

- 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”.
- El Acoso por razón de sexo se define como “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”.

En el aptdo. 3º se indica que “Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”. El punto 4º determina que “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

- Indemnidad frente a represalias: También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.
- Delito de acoso sexual: El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:  
«1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.»

### **2.3 Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.**

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

R-202303781



- Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

**Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

**Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

**Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

**Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las per-



sonas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Protección de la dignidad de las personas afectadas:** La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

**Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

### **III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

#### **3.1. Medidas preventivas.**

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como la que nos ocupa.

En todas las Áreas, Servicios o centros de trabajo dependientes de la Excm.a Diputación Provincial de Zamora se deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, y en su caso garantizar que se aplican los procedimientos sancionadores oportunos, implantando las siguientes medidas:

- Campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Publicación de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.
- Evaluación de los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
- Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias. Incrementar la formación en aquellos colectivos en los que por su plantilla muy feminizada o masculinizada, funcionamiento, cultura de género o por antecedentes, son susceptibles de acoso.
- Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.
- Formación a las personas que van a dar apoyo (Instructor o Instructora) a las víctimas que sufren acoso sobre el procedimiento a seguir y manera de actuar.
- Información al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, en el marco del Plan Interno de Igualdad de la Diputación de Zamora.

#### **3.2. Recursos.**

##### **Comisión de Igualdad.**

La Comisión de Igualdad tiene, entre otras funciones, la de atender, asesorar y



realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo que se den en la Diputación de Zamora.

La víctima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización administrativa de la Corporación. Este procedimiento de actuación debe realizarse lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima. Por todo ello, la Comisión nombrará una instructora o instructor que asumirá la responsabilidad del proceso y que podrá ser componente o no de dicha Comisión, contando con la aprobación de la víctima. Se procurará en la medida de lo posible que la persona elegida sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

La Comisión podrá solicitar la participación en estos procesos de personal del Servicio de Personal, del Servicio de Prevención, del Comité de Seguridad y Salud.

Competencias y atribuciones de la Comisión de Igualdad en relación con los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo:

- a) Recibir las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, debiendo garantizar la confidencialidad y dignidad de la persona afectada. Tendrá libre acceso a todas las dependencias, debiendo prestar toda la plantilla la debida colaboración que por parte de la Comisión se les requiera.
- c) Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Nombrar instructora o instructor
- h) Cualesquiera otras que se puedan derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

### **3.2.2. Personal técnico instructor de la investigación y del procedimiento (personal empleado público).**

Competencias de la instructora o instructor, ante un caso concreto, en materia de acoso:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que así ésta lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (Técnicas/os de Igualdad, profesionales de psicología, juristas, médicas/os...), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.



- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la Diputación de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión de Igualdad el informe de las conclusiones y medidas a adoptar.

#### **IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

##### **4.1 Iniciación del procedimiento.**

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas, supuesto/a acosador/a y testigos). Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

Se establecerán dos tipos de procedimiento, iniciándose ambos con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada, a cualquier componente de la Comisión de Igualdad, bien ella misma o a través de las delegadas o delegados sindicales y de Prevención, de la Junta de personal, del Comité de Seguridad Y Salud o del personal del Servicio de Prevención, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

##### **4.1.1 Procedimiento informal.**

Además de las personas afectadas y siempre con su autorización podrán también presentarla la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

Al recibir la comunicación, ésta debe ser notificada en el plazo máximo de 2 días al Servicio de Personal, quién convocará reunión de la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 5 días desde la recepción de la notificación.

La Comisión de Igualdad nombrará a una instructora o instructor para la investigación e iniciación del procedimiento en un plazo no superior a dos días laborales. El nombramiento se realizará entre las personas formadas en este tema pertenecientes al Área de Igualdad de Oportunidades, al Servicio de Personal o al Servicio de Prevención, las cuales deberán seguir los criterios establecidos en este protocolo.

La Comisión de igualdad, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Resolución informal. En el caso que, a juicio e la Comisión de igualdad, se encuentre ante una situación que aún no fueran constitutivos de calificarlos como



acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo, podrá intervenir con carácter voluntario y tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, la Comisión de Igualdad podrá proponer, en cualquier fase de éste protocolo, debidamente motivada, la posible movilidad de éstas, y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

#### **4.1.2 Procedimiento formal.**

Se entiende el procedimiento formal como la segunda fase del procedimiento informal cuando mediante éste no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante. No obstante, ésta siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal. Asimismo, podrá ir a la vía judicial que corresponda de forma paralela o al término de cualquiera de los dos procedimientos.

1º.- Cualquier empleada o empleado de la Diputación Provincial de Zamora podrá presentar denuncia ante la Comisión de Igualdad. Pueden presentar la denuncia: la víctima, los delegados y delegadas sindicales y de Prevención, la Junta de personal, el Comité de empresa, el Comité de Seguridad y Salud, personal del Servicio de Prevención o cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

2º.- La denuncia se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión de Igualdad mediante comparecencia de la persona denunciante exclusivamente ante la /el secretaria/o de la Comisión de Igualdad.

3º.- Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante una Jefatura de Área /Servicio/Sección/Negociado, personalmente o mediante alguien que represente al denunciante, deberá remitirla de forma inmediata a la Comisión de igualdad para el inicio de la investigación, garantizando siempre la confidencialidad.

4º.- La Comisión de Igualdad nombrará otra persona como instructor/a y se iniciarán las actuaciones igual que en el procedimiento informal.

5º.- En el caso de que la víctima haya recurrido al procedimiento formal por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal, la persona instructora realizará el informe de conclusiones y propondrá la adopción de medidas cautelares. Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un/a representante sindical si así lo desea.

#### **4.2 Investigación.**

Admitida a trámite la denuncia, la Comisión de Igualdad referida iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso o la



presunta víctima del mismo— y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección.

Los departamentos u organismos dependientes de la Excm. Diputación Provincial de Zamora tendrán la obligación de colaborar con la Comisión de Igualdad a lo largo de todo el proceso de investigación.

#### **4.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.**

Al finalizar esta indagación, la Comisión de Igualdad emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la unidad responsable para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El informe de valoración de la Comisión de Igualdad propondrá alguna de las siguientes alternativas:

A. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

B. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

C. Indicios claros de Acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la precitada persona responsable del Departamento u Organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona objeto del acoso, para que en un plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

En caso de desacuerdo con la resolución adoptada, la persona objeto de acoso podrá solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud sólo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.

R-202303781



- Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

#### **4.4 Medidas cautelares.**

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad propondrá para su valoración a las Jefaturas de Área/Servicio correspondientes, la adopción de medidas preventivas que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otro tipo de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de lugar de trabajo...).

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

En los casos en los que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, se consultará previamente a la víctima sobre si el traslado lo realizaría ella o la persona agresora. La Jefatura de Servicio/Área facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

#### **4.5 Comité de Asesoramiento.**

La solicitud motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días hábiles (en los términos establecidos en el anexo I).

En el documento de constitución del Comité además de nombrarse a las personas que van a ser miembros del Comité se designará a alguno de ellos como persona tramitadora.

Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo,

Si el Comité de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, éste designará a una persona del Comité, quien realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Al término de dichas actuaciones, elaborará un informe de conclusiones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y tramitación. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Desde el inicio el expediente hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los treinta días naturales.

#### **4.6 Información.**

Con carácter general, de las actuaciones y la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo, se emitirá la información estadística a la correspondiente Comisión Delegada de la Comisión Técnica de Igualdad, preservando la intimidad de las personas.

#### **4.7 Datos o testimonios falsos.**

En el caso de que del informe de valoración de la Comisión de igualdad o del informe de conclusiones emitido, en su caso, por el Comité de Asesoramiento, resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable del



Departamento u Organismo podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

#### **V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones.**

El responsable en esta materia en el Departamento u Organismo decidirá quien tiene la competencia dentro de cada Departamento u Organismo para registrar los informes de conclusiones y remitir dichos informes a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Anualmente, se elaborará una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación comprendería los informes de conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo; los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria, con especial mención a aquéllos en donde se haya concluido la posible existencia de una denuncia falsa, y aquéllos que hayan determinado que no existe, ninguna conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión Delegada de la Comisión Técnica de Igualdad.

En el ámbito de cada Mesa General de Negociación de la Excm. Diputación Provincial de Zamora, a la Comisión Delegada derivada de la Comisión Técnica de Igualdad, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo, y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas, le corresponderá informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual en el ámbito correspondiente.

#### **VI. Publicidad.**

El presente protocolo se publicará en la página web de la Diputación de Zamora, de forma que todos sus empleados lo conozcan.

Asimismo, se informará a todo el personal de la composición de la Comisión de Igualdad de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo, o tenga conocimiento de una situación de ese tipo, pueda acudir a cualquiera de las personas que la componen.

El Servicio de Personal, el Servicio de Prevención y las secciones sindicales proporcionarán información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo.

#### **VII. Disposición final.**

Si una norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su declaración en el plazo más inmediato posible.



## ANEXO I Comité de Asesoramiento

### 1. Composición.

El Comité de asesoramiento estará formado por:

- Dos personas integrantes de la Comisión de Igualdad que no hayan participado en la tramitación del expediente.
- Un/a representante del personal del Servicio preste sus servicios la presunta víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, que será elegido, previo Acuerdo, por los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de la Excm. Diputación de Zamora.

Cuando el Comité lo estime necesario o a demanda de la víctima, podrá asistir un/a experto/a en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designado/a al efecto.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el procedimiento. La persona del Comité de Asesoramiento afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

Todos los componentes de este Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

### 2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento.

Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 39/1995 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

### 3. Informes de conclusiones/recomendaciones.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran el Comité de asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: informe de valoración y propuesta de conclusiones elaborado por la asesoría confidencial.
- Otras actuaciones: testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas (incluyendo las pro-

R-202303781



- puestas que estime oportunas, y las establecidas en el punto 4.4 del protocolo, así como la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la víctima, en su caso).
- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Zamora, 1 de septiembre de 2023.-El Presidente, Javier Faúndez Domínguez.

Contra el presente acto, que pone fin a la vía administrativa, podrán interponerse los siguientes recursos:

- Potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto impugnado, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación del acto, en la forma y con los requisitos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
  - Directamente (sin necesidad de interponer previamente el recurso de reposición), recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zamora, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación del acto, en la forma y con los requisitos exigidos por la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.
- Si se hubiera interpuesto recurso de reposición y no se hubiera dictado y notificado resolución expresa de dicho recurso en el plazo de un mes, computado desde el día siguiente al de su interposición, este se tendrá por desestimado, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zamora, en la forma y con los requisitos exigidos por la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de seis meses, contados a partir del día siguiente a aquel en que, de acuerdo con lo expuesto, se produjo la desestimación presunta el recurso.
- Cualquier otro que se estime procedente.

Zamora, 22 de diciembre de 2023.-El Presidente, Javier Faúndez Domínguez.

R-202303781

