

# **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA DIPUTACION PROVINCIAL DE CÁDIZ**

## **1.- Introducción y Declaración de Principios.**

La Constitución Española en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

El principio de Igualdad, es asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45 fija la obligación de las empresas de elaborar un plan de igualdad, que deberá ser consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras.

La ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones del trabajo de personal funcionario.

La Diputación Provincial de Cádiz, tiene una reconocida e ininterrumpida trayectoria de compromiso con las políticas de Igualdad de Oportunidades, desde hace casi 20 años. En este sentido co-gestionó con la Junta de Andalucía un Centro de la Mujer, durante 10 años, desde donde se impulsaron los primeros planes de igualdad tanto a nivel autonómico como estatal.

Posteriormente desde su Servicio de Igualdad ha impulsado distintos programas, como el de mainstreaming de género o el de eliminación del lenguaje sexista, culminando con la publicación e implantación del plan estratégico provincial para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2005-2007.

Llega ahora el momento, que continuando con su trayectoria de compromiso, así como para dar cumplimiento a los preceptos legales antes citados, aborde la elaboración de un Plan de Igualdad de oportunidades de empresa. O lo que es lo mismo, un Plan de Igualdad cuyo ámbito de actuación sea la propia "empresa" de Diputación en toda su extensión y para todas las personas que prestan sus servicios en ella y cualquiera que sea su relación laboral.

Plan de Igualdad de Empresa, que no hay que confundir con el Plan Estratégico Provincial para la Igualdad de oportunidades 2005-2007, o con otro que puede elaborarse en el futuro, que tienen un objetivo más amplio, en cuanto van dirigidos a todas las políticas provinciales y no exclusivamente a su política de recursos humanos, como el que ahora nos ocupa.

Este Plan de Igualdad de empresa deberá, no solo seguir profundizando en eliminar las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, sino que tiene que ir

creando una nueva cultura empresarial, donde por cuestiones de estereotipos y prejuicios, no se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias.

Igualmente deberá poner las bases para que la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas que aquí trabajan sea una realidad, así como la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género.

En definitiva velará porque no se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad o en la igualdad de retribuciones (a igual competencia e igual responsabilidad igual salario), en el trato que deban recibir unas y otros y a la ordenación de los tiempos de trabajo para conciliarlos con la vida personal y laboral.

Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad o mainstreaming y poniendo especial cuidado en que el lenguaje no sea sexista.

## **2. Situación actual**

Aunque partimos de una situación de una Institución con una dilatada trayectoria en la aplicación de Políticas de Igualdad de cara a la provincia y donde se han ido incorporando, internamente programas y estrategias en este sentido, como por ejemplo, la utilización de un lenguaje no sexista o la transversalidad, es necesario seguir profundizando, tanto debido a los constantes cambios sociales y a las necesidades que van surgiendo, como a los mandatos legales habidos en los dos últimos años, que colocan a España entre los países mas avanzados en esta materia dentro de la UE.

Medidas, como las de concienciación y sensibilización de todo el personal, las de conciliación de la vida profesional con la personal, las de eliminación de la violencia de género en el trabajo, se pueden tomar ya, con los datos que tenemos disponibles.

Sin embargo para poder constatar posibles discriminaciones en los salarios (niveles de complementos), en las posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad u otras, es necesario realizar un estudio en profundidad de toda la plantilla de Diputación.

Estudio que habrá que realizar de inmediato, y que debe ser uno de los compromisos de este plan, para que cuando llegue el momento de la revisión puedan tomarse las medidas que se consideren pertinentes.

Sin ninguna pretensión de estudio, que tendrá que venir después, simplemente con un análisis cuantitativo de los números de personas trabajadoras en la Diputación, encontramos ya datos que llaman la atención. El primer dato que nos llama la atención es que nos encontramos ante una plantilla equilibrada en cuanto a su composición por mujeres y hombres. Pero no así en cuanto a la composición de los distintos grupos o categorías profesionales. Por ejemplo, el grupo A1 es abrumadoramente masculino. Los grupos A2 y C1 siguen siendo mayoritarios los hombres aunque no de manera tan abrumadora. Mientras que en los grupos menos cualificados la tendencia se invierte.

<b>Funcionarios/as</b>					
	Hombres		Mujeres		Totales
G A-1	151	76,26%	47	23,74%	198
G A-2	118	55,40%	95	44,60%	213
G C-1	120	62,18%	73	37,82%	193
G C-2	209	46,44%	241	53,56%	450
Agr.					
Prof.	36	34,95%	67	65,05%	103
<b>Total</b>	<b>634</b>	<b>54,80%</b>	<b>523</b>	<b>45,20%</b>	<b>1157</b>

<b>Laborales</b>					
	Hombres		Mujeres		Totales
Grupo A1	23	71,88%	9	28,13%	32
Grupo A2	2	15,38%	11	84,62%	13
Grupo C1	31	34,83%	58	65,17%	89
Grupo C2	1	4,76%	20	95,24%	21
Agr.					
Prof.	7	77,78%	2	22,22%	9
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>39,02%</b>	<b>100</b>	<b>60,98%</b>	<b>164</b>

<b>Funcionarios/as+Laborales</b>					
	Hombres		Mujeres		Totales
Grupo A1	174	75,65%	56	24,35%	230
Grupo A2	120	53,10%	106	46,90%	226
Grupo C1	151	53,55%	131	46,45%	282
Grupo C2	210	44,59%	261	55,41%	471
Agr.					
Prof.	43	38,39%	69	61,61%	112
<b>Totales</b>	<b>698</b>	<b>52,84%</b>	<b>623</b>	<b>47,16%</b>	<b>1321</b>

Evidentemente no nos podemos quedar aquí, si queremos hacer un estudio serio que de lugar posteriormente a propuestas que corrijan las discriminaciones, si las hay. Habrá que ver, por ejemplo, como esta segmentado por edad el grupo A, o como están representadas las mujeres en los puestos de responsabilidad dentro de los y las trabajadores de este grupo. Por eso el estudio en profundidad de la plantilla con una perspectiva de género debe ser uno de los compromisos de este Plan de Igualdad.

Para proponer las medidas que a continuación se detallan, nos hemos basado en los datos que en este momento disponemos, por una parte, y por otra en el profundo

conocimiento que tienen de la institución todas las partes que han participado en su elaboración (Área de Función Pública y Recursos Humanos, Salud laboral, Políticas de Igualdad, Sindicatos). Así mismo, también ha resultado de mucha utilidad el Diagnóstico Institucional en materia de conciliación que elaboro la FUECA y el observatorio para la Igualdad, que ha funcionado en los últimos 4 años, aunque este último no fuese específicamente del personal de la Diputación.

El proceso de elaboración del estudio que debe realizarse por esta Diputación es el siguiente:



Datos que hay que recopilar:

- **Empresa:** Actividad, tamaño, cultura emprendedora, antigüedad y organización.
- **Plantilla** (datos siempre desagregados por sexos): Nº de personas trabajadoras, antigüedad, edad, categorías profesionales, tipos de contrato, tipo de jornadas, personal con familia y personas solas con dependientes a cargo.
- **Posibles estereotipos en las prácticas de gestión de políticas de recursos humanos:** comunicación, publicidad, marketing, selección y contratación, formación y promoción, políticas retributivas, medidas de conciliación de la vida privada y laboral.

### **3.- Comisión de Igualdad.**

Se constituye una Comisión de Igualdad para el seguimiento efectivo de este Plan de Igualdad. Su objetivo será velar por los cumplimientos de lo establecidos en el Convenio Colectivo en materia de Igualdad de Oportunidades y Conciliación, haciendo cumplir lo negociado en los Planes de Igualdad y las medidas de acción positiva adoptadas.

Esta Comisión estará compuesta por un integrante de cada uno de los sindicatos representativos en la Corporación, igual número de miembros del Área de Función Pública y Recursos Humanos, una de estas personas será experta en Políticas de Igualdad, y dos miembros del Área de Igualdad.

### **4.- Medidas y actuaciones**

Las medidas y actuaciones van encaminadas directamente a corregir:

- Discriminación directa, entendida como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Cosa, que de antemano, ya decimos que no lo vamos a encontrar en esta Diputación.

- Discriminación indirecta, entendida como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

Asimismo, hay que tener en cuenta las medidas consideradas de Acción Positiva, entendidas como: medida de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y practicas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Para su funcionalidad y fácil manejo se ha estructurado el Plan en 5 Medidas, que cada una de ellas va a ir acompañada de las actuaciones específicas que se han considerado en estos momentos pertinentes. Actuaciones que deberán ser lo suficientemente concretas para que puedan aplicarse y posteriormente evaluarse.

#### **4.1 Medida nº 1: El acceso al empleo en la Diputación**

Para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo en Diputación, además de los principios generales de igualdad, merito y capacidad, se adoptan las siguientes actuaciones:

<b><u>ACTUACIÓN EN LAS PRUEBAS DE ACCESO Y SELECCIÓN</u></b>	<b><u>ÓRGANO EJECUTANTE</u></b>	<b><u>ÓRGANO DE CONTROL</u></b>
Todas las convocatorias de empleo incluirán información sobre si existe en el correspondiente grupo infrarrepresentación de personas de algunos de los sexos.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD

Todas las convocatorias recogerán una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el Art. 14 de la Constitución, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Todos los programas para las pruebas de acceso, deberán contener un numero de temas, de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión, relativos a la Igualdad de Oportunidades	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Todas las convocatorias de plaza, velaran escrupulosamente su redacción en un lenguaje no sexista.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Todas las bases de los procesos de selección contendrán una cláusula que establecerá como elemento decisorio, en los supuestos de empates entre las personas candidatas, la existencia de infrarrepresentación en el grupo profesional de que se trate.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
En los procesos de selección y promoción se valorarán los cursos en materia de Igualdad, por separado y en la misma medida en que actualmente se valoran los cursos de Prevención de Riesgos Laborales.	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD

#### **4.2 Medida nº2: La sensibilización y formación en materia de género**

Para seguir profundizando en la Igualdad real, y crear una cultura de empresa acorde con el principio de igualdad, se proponen las siguientes actuaciones:

<b><u>ACTUACIÓN</u></b>	<b><u>ÓRGANO EJECUTANTE</u></b>	<b><u>ÓRGANO DE CONTROL</u></b>
Todas las Áreas, adoptaran en todos sus escritos un lenguaje no sexista.	Todas las Áreas.	COMISIÓN IGUALDAD
Las estadísticas que se elaboren en todas las Áreas, deberán llevar los datos desagregados por sexos.	Todas las Áreas.	COMISIÓN IGUALDAD
Desde el Servicio de Formación se organizarán cursos y seminarios para sensibilizar y elevar los conocimientos de todo el personal en materia Principio de Igualdad y Políticas de Igualdad, así como, en la implantación de un lenguaje no sexista. Especialmente, se formarán las personas responsables de Recursos Humanos y Políticas Sociales.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Se fomentará la realización de cursos de formación para mujeres en habilidades y actividades en las que se encuentren subrepresentadas.	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD
<b>Los cursos de formación destinados al personal directivo tendrán una reserva del 50% para las mujeres.</b>	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD

#### **4.3 Medida nº 3: La promoción profesional**

Para evitar y/o en su caso corregir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta del personal empleado público de Diputación, se proponen las siguientes actuaciones:

<b><u>ACTUACIÓN</u></b>	<b><u>ÓRGANO DE EJECUTANTE</u></b>	<b><u>ÓRGANO DE CONTROL</u></b>
Realizar un estudio de la plantilla de Diputación, desagregado por sexos, en el que se valore, los grupos profesionales, los niveles, los complementos, los puestos de responsabilidad, para detectar las posibles discriminaciones	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Se procurará que la elección del personal directivo se ajuste a la correspondiente proporcionalidad entre los sexos.	Responsables políticos	COMISIÓN IGUALDAD
Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de una licencia o excedencia por tal motivo.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Todas las bases de los procesos de promoción interna contendrán una cláusula que establecerá como elemento decisorio, en los supuestos de empates entre las personas candidatas, la existencia de infrarrepresentación en el grupo profesional de que se trate.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Los cursos de formación destinados a la promoción tendrán una reserva del 50% para las mujeres.	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD

#### **4.4 Medida nº 4: La conciliación de la vida personal con la profesional.**

Para promover y facilitar la conciliación de la vida personal con el desempeño del servicio a la Diputación se establecen las siguientes medidas:

<b><u>ACTUACIÓN</u></b>	<b><u>ÓRGANO EJECUTANTE</u></b>	<b><u>ÓRGANO DE CONTROL</u></b>
Se prestará especial atención a la revisión de las ayudas para guarderías infantiles. Dichas ayudas afectarán a niñas y niños de 0 a 3 años.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Se convertirán los días de "libre disposición" en bolsas de horas, que podrán ser utilizadas cuando se necesiten para el cuidado de menores o personas dependientes.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Se convertirán las horas de permiso de lactancia, en bolsas de horas, con la misma finalidad que la anterior. Que solo podrá ser disfrutada por uno de los progenitores	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD

Tendrán preferencia para elegir turno y vacaciones quienes, por razones de guarda legal, tengan el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida	RR HH y Servicios y Centros	COMISIÓN IGUALDAD
Siempre que el servicio lo permita, se autorizará que padres o madres con hijos e hijas menores de doce años puedan solicitar sus vacaciones reglamentarias en los meses coincidentes con las escolares. Con las mismas condiciones podrán solicitar un mes adicional, realizándose la correspondiente reducción salarial. Se deberá solicitar al respecto antes del inicio del año, y la cantidad deducida se prorrateará durante el resto de mensualidades, de forma que se perciban doce. La Corporación no realizará deducción en el reconocimiento del tiempo de servicio por el uso de este beneficio. Este beneficio sólo lo podrá ejercitar uno de los progenitores.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Se promoverá una nueva organización de la jornada laboral, en la medida que los Servicios lo permitan, desarrollando medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada laboral, sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
El permiso de paternidad en caso de fallecimiento de la madre, se incrementará en un mes, pasando así a ser de 6 meses en total.	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD
Se establecerá un permiso justificado para acompañar a consulta médica a familiares de primer grado, que no puedan asistir solos.	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD
Con respecto a la reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, en caso de enfermedad muy grave de familiar, se incluye la posibilidad de agrupar el permiso en quince días a repartir dentro del mes.	RRHH	COMISIÓN IGUALDAD
En el caso de la excedencia de tres años para atender el cuidado de un familiar, se considera éste periodo como servicio activo y se reserva el puesto de trabajo.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
El permiso de lactancia, siempre que no se acumule, será de noventa minutos que podrá dividirse en dos fracciones.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD

#### **4.5 Medida nº 5: Salud y prevención del acoso y la violencia de género en el trabajo**

Para prevenir y/o en su caso eliminar cualquier tipo de acoso o violencia de género en el trabajo, se ha elaborado un Protocolo específico, que igualmente



ha sido consensuado con los sindicatos. Además de ello se añaden algunas actuaciones de prevención de riesgos laborales.

<b><u>ACTUACIÓN</u></b>	<b><u>ÓRGANO EJECUTANTE</u></b>	<b><u>ÓRGANO DE CONTROL</u></b>
Elaboración de todas las estadísticas del Servicio de Salud Laboral desagregadas por sexos.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Elaboración de un protocolo para detectar posibles situaciones de violencia domestica	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Aplicación del protocolo para la prevención del acoso y la violencia, por razón de género en el trabajo.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD

#### **4.6 Medida nº 6: Actuación en relación a la comunicación y publicidad.**

<b><u>ACTUACIÓN</u></b>	<b><u>ÓRGANO EJECUTANTE</u></b>	<b><u>ÓRGANO DE CONTROL</u></b>
Reservar un espacio para refundir el Plan de Igualdad y recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD
Introducir información sobre iniciativas de igualdad en las comunicaciones externas de la empresa y en la publicidad.	RR HH	COMISIÓN IGUALDAD

#### **5.- Vigencia**

Este Plan de Igualdad de Empresa, tendrá la misma vigencia que la del Acuerdo de Mejoras y Convenio Colectivo, del que es un Anexo. El Plan se revisará anualmente, en el momento en que se realicen los estudios correspondientes que posibiliten su revisión, y en todo caso, ante la existencia de nueva normativa aplicable en la materia.

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO**

### **1. Preámbulo**

Constituye un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad y una obligación de la dirección de las empresas la de prevenir y sancionar cualquier actuación que viole este derecho. La Diputación de Cádiz se compromete a preservar la dignidad de todas las personas que prestan en ella sus servicios, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el trabajo y a garantizar que estas medidas son conocidas suficientemente por todo su personal.

Teniendo en consideración de un lado los estudios realizados y publicados por la Comisión y el Parlamento de la Unión Europea que ponen de manifiesto que, debido a su situación de discriminación estadísticamente demostrada, las mujeres son mucho mas frecuentemente que los hombres víctimas de la violencia en el ámbito laboral, y de otro las disposiciones recogidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en esta materia, se asume como objetivo del presente Protocolo recoger medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a las manifestaciones de violencia de género en el trabajo, el acoso sexual y el acoso moral por razón de género

El presente protocolo regirá para la totalidad del personal que presta servicios en la Diputación Provincial de Cádiz, sea cual sea el tipo de su contrato y el carácter o naturaleza jurídica de su relación laboral con ella.

### **2. Normativa de referencia.**

El Art.2.3 de la D/2000/43/CE de 29 de junio del 2000 del Consejo sobre aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y el Art.2.3 de la D/2000/78/CE del Consejo sobre establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación definen el concepto acoso en los siguientes términos:

“El acoso constituirá discriminación...cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos relacionados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normas y prácticas nacionales de cada Estado miembro”.

El Art.2.1.c) de la Directiva 2006/54/CEE de 25 de julio de 2006 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de

oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación define el acoso por razón de género como:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

El mismo precepto en su apartado d) define el acoso sexual como:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

La Directiva 2002/73/CE Art.3 señala en su apartado 2:

“El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrán utilizarse para tomar una decisión que le afecte”

Ambas directivas establecen que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y por tanto se prohibirán y se sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece en su

Art.7

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En su Art.48 la LOI 3/2007 establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
2. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

3. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con referencia al sector público la misma Ley señala en su Art.62:

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella 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 queja o denuncia.”

La Ley 12/07 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía señala en su

Art.3.6

“Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno hostil, intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo”.

En su Art.3.7 señala:

“Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Se añade en el Art.3. 4 que

“El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una citación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración que cualquier tipo de acoso”

En su Art.30 establece

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.
2. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
3. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
4. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.
6. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.

### **3. Definición de los conceptos relacionados con la violencia de género**

A pesar de las dificultades que conlleva una delimitación del término acoso y sus posibles tipos (chantaje sexual, acoso ambiental, etc.), contamos con definiciones, normas legales y criterios jurisprudenciales que enmarcan el fenómeno.

El Instituto de la Mujer (MTAS), en el Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres, publicado en el año 2002 define la violencia en el trabajo como:

“conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional”.

Para la Profesora Pérez del Río, y a falta de un concepto comúnmente aceptado, la definición de acoso sexual mas completa y con mayor consenso es la de Lousada Arochena, y Del Rey Guanter que se manifiesta en los siguientes términos:

“Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”.

Para la citada profesora, “en esta definición quedan claros tanto los elementos configuradores del fenómeno (actuación de tipo sexual indeseada por la víctima y que además le resulta ofensiva), como los tipos (chantaje sexual y acoso ambiental) , el ámbito en que la actuación ha de tener lugar (el de organización y dirección empresarial, es decir, la propia empresa o al menos si es fuera de ella ha de tener relación con el trabajo de la víctima), los sujetos activos de la actuación que pueden ser tanto el propio empleador como los compañeros de trabajo o incluso clientes o terceros relacionados con la víctima por causa de su trabajo. Además, la configuración tan amplia que realiza de la posible conducta acosadora ("conducta de naturaleza sexual") tiene como resultado la inclusión tanto de la de carácter físico como verbal, gestual, insinuaciones etc.”

En el mismo sentido que en el caso de Acoso sexual, la profesora Pérez del Río considera que tampoco hay una definición comúnmente aceptada para el acoso moral. Tomamos por la mejor y más completa la de Marie-France Hirigoyen:

“Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando esta actuación tiene relación o como causa el sexo o el género de la víctima, constituirá acoso moral por razón de género.”

Como en el supuesto anterior, y en opinión de la misma profesora, en esta definición se contiene una referencia suficientemente clarificadora de los elementos caracterizadores del acoso moral, algunos de los cuales lo diferencian del sexual, por ejemplo la necesidad de repetición o sistematicidad y otros son comunes con el mismo, por ejemplo sus efectos, demostradamente devastadores para la salud física y psíquica de las víctimas así como sus resultados en términos laborales ya que degrada las condiciones de trabajo de la víctima poniendo en peligro su empleo, y finalmente se refiere al ámbito de realización, el de organización y dirección de un empresario. Define asimismo de forma suficiente el acoso moral discriminatorio por razón de género.

Constituyen conductas calificables de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento;

- Contacto físico de carácter sexual, acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, con sin empleo de fuerza o intimidación;
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo,
- Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales sobre la apariencia, el aspecto o con observaciones sugerentes y/o desagradables.

Constituyen conductas constitutivas de acoso moral, entre otras, las siguientes:

- Atentados contra las condiciones de trabajo (críticas exageradas o injustas y continuas, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias del trabajador, impartición de ordenes contradictorias o imposibles de cumplir etc.);
- Aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros;
- Atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima);
- Violencia verbal, gestual o física.

#### **4. Declaración de principios de La Diputación Provincial de Cádiz con respecto a la violencia en el trabajo.**

El acoso por razón de género, cualquiera que sea su causa, constituye un comportamiento reprobable sea quien sea la persona que lo ejerza, que vulnera las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la Entidad y su plantilla, entre los que mencionamos:

- El derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la Ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, dentro del Estado español, por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- El derecho a su integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Cuando se produzca el acoso por razón de género dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, y sea conocido por la empresa, ésta tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para impedirlo que se regulan en el presente Protocolo. Se establecerán las medidas para detectar la veracidad de cualquier reclamación o denuncia presentada por testigos o víctimas de este tipo de actuación.

Cuando los hechos acreditados sean constitutivos de infracción sancionable, por incidir en conductas así tipificadas en las normas legales y convencionales aplicables, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes por parte de la Diputación Provincial de Cádiz.

La Diputación Provincial de Cádiz reconoce que la violencia sea cual sea su causa, afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas que la sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrean a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, provocando un menor rendimiento y motivación. También se ve afectada la salud psíquica de quienes lo sufren, que ven amenazadas y/o limitadas sus posibilidades en el acceso, la permanencia y la promoción en la empresa. Estas situaciones favorecen, pues, la frustración, el absentismo y la menor productividad.

La impunidad del acoso por razón de género en el trabajo atenta al derecho a la seguridad y salud en el ambiente laboral, e impide el logro de la igualdad.

El objetivo del presente Protocolo es, sobre todo, prevenir los casos de violencia o acoso por razón de género, informando al conjunto de la Organización de los principios recogidos en el presente protocolo, fomentando y garantizando el respeto, la consideración y trato justo entre todo el personal de la Empresa y ofreciendo la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa de la Diputación Provincial de Cádiz en esta materia.

Pese a las medidas preventivas adoptadas, habrá determinadas situaciones en que el acto violento o acoso por razón de género se manifieste en nuestra organización. Éste será el momento de poner en marcha todas las acciones necesarias para identificarlo y actuar lo más rápido posible, conforme al plan previamente establecido, es decir, actuar a tiempo, en todo caso antes de que se produzca un deterioro físico y psíquico de la persona víctima del acoso. En este supuesto la Entidad pretende gestionar los conflictos derivados del acto violento o acoso por razón de género detectando los conflictos que tengan lugar en la organización, investigando dichos conflictos y resolviéndolos con prontitud una vez detectados.

## **5. Política de divulgación**

Los mecanismos para divulgar el presente Protocolo, serán:

- Publicación como Anexo del Acuerdo de Mejoras y Convenio Colectivo.
- Publicación permanente en la página Web.
- Introducirlo como módulo en los cursos que se organicen de Prevención de Riesgos Laborales.
- Presentación a Ayuntamientos de la Provincia como Buena práctica intrainstitucional.
- Cualquier otro que se estime necesario.

## **PARTE DISPOSITIVA**

### **1. Ámbito de Aplicación**

El presente protocolo regirá para la totalidad del personal que presta servicios para la Diputación Provincial de Cádiz sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

### **2. Órganos específicamente encargados de aplicar el Protocolo:**

- La asesora o asesor confidencial y La Comisión frente a la Violencia de Género en el Trabajo.



- Las personas que integren estos órganos serán nombradas por Resolución de la Presidencia

## **2.1 La Asesora o Asesor Confidencial.**

Será una persona, con demostrados conocimientos en materia de igualdad y género y específicamente en materia de violencia de género, que se encuentre encuadrada dentro del Área de Función Pública y RRHH que tendrá como atribuciones:

1. Recibir las denuncias por violencia y acoso por razón de género en el trabajo.
2. Realizar una investigación sumaria y confidencial sobre su veracidad.
3. Realizada esta investigación y en función de su resultado, en el caso de que el acto violento o acoso por razón de género hubiera sido leve, se realizará una entrevista a las partes implicadas y, si fuera posible o indicado, un careo con el objetivo de intentar mediar y solucionar de forma “amistosa” la situación.
4. Derivar, si fuese necesario, a la víctima a los servicios de salud laboral o a cualquier otro servicio de atención o asesoramiento que se considere pertinente.
5. Si la falta pudiese tipificarse como grave o muy grave, además de las medidas de conciliación y protección anteriores, se derivara el caso a la Comisión frente a la violencia por razón de género en el trabajo.
6. Recomendar a las partes, mientras dura la investigación, medidas cautelares como la separación del presunto agresor y de la persona denunciada y presunta víctima.
7. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, tras el expediente sancionador correspondiente, como consecuencia de casos de violencia o acoso por razón de género.
8. Realizar un seguimiento de las medidas propuestas por la Comisión o las que se deriven del posible expediente disciplinario.

## **2.2 La Comisión frente a la Violencia de Género en el Trabajo.**

Estará formada por:

- La asesora o asesor confidencial
- Una persona en representación del Área de Función Pública y RR.HH. con conocimientos específicos en el procedimiento disciplinario aplicable en la Diputación Provincial de Cádiz.
- La persona responsable del Servicio de Prevención y Salud Laboral
- Una persona nombrada por el Comité de Empresa y
- Una persona nombrada por la Junta de Personal.

Su composición procura atenerse al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Sus integrantes deberán poseer una formación suficiente en temas relacionados con la discriminación por razón de género y en especial sobre violencia de género.

## **Atribuciones**

1. Actuará siempre que la asesora o asesor confidencial lo considere necesario y en todo caso en que haya que tomar medidas disciplinarias
2. Valorará las situaciones en que dada su gravedad o persistencia, considere necesario hacerlo la asesora o asesor Confidencial
3. Elaborará un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acto violento o acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes.
4. Dará cuenta a Función Pública y RRHH de este informe y propondrá, si el caso lo requiere la apertura de expediente disciplinario.
5. Solicitará, si lo considera pertinente, la adopción de medidas cautelares y específicamente, la separación de la presunta persona agresora y de la denunciante.

Cualquiera de las personas que componen este Órgano que estén involucradas en un procedimiento de violencia o acoso por razón de género o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la investigación de dicho proceso. Si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna no pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la representatividad. La persona sustituta deberá acreditar conocimientos suficientes en materia de violencia de género.

Las personas integrantes de la Comisión estarán adecuadamente protegidas frente a las represalias, o cualquier actuación que pudiera perjudicarlas por la realización de sus funciones. Cualquier decisión que afecte a sus condiciones de trabajo de manera desfavorable, se presumirá realizada en represalia salvo que se demuestre lo contrario.

### **3.- Investigación**

Deberá ser ágil y rápida y confidencial, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

La Diputación pondrá a disposición del Asesor o Asesora Confidencial, así como de la Comisión frente a la Violencia de Género en el Trabajo, los medios necesarios y garantizará el acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Ambos órganos tendrán libre acceso a todas las dependencias de la empresa, siempre en cumplimiento de la normativa de seguridad vigente, debiendo todos los empleados públicos prestarles la debida colaboración. Efectuarán las entrevistas con las personas afectadas, podrán recabar la intervención de personas expertas (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantendrán las reuniones que estimen oportunas con las partes interesadas y en su caso los testigos, pudiendo para ello entrevistarse con cualquier persona que preste servicios en la Entidad o con cualquiera otra persona de la que puedan recabar información. La investigación se realizará con respeto escrupuloso de los derechos fundamentales de las personas implicadas y especialmente del derecho a la intimidad.

#### **4.- Denuncias**

El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por otras, con aportación en ambos casos, de indicios suficientes. En caso de denuncias presentadas por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acto violento o acoso por razón de género.

La denuncia se presentará directamente ante la Asesora o Asesor confidencial que tras poner en conocimiento del Diputado Delegado del Área de Función Pública y RR.HH., su recepción, iniciará los trámites previstos para su gestión en este documento. Una vez contrastados los indicios de veracidad de la denuncia formulada, se iniciará el procedimiento sancionador correspondiente.

#### **5.- Asesoramiento**

La Asesora o Asesor Confidencial y la Comisión de Violencia de Género en el Trabajo, en su caso, podrá recabar en cualquier momento asesoramiento de persona cualificada. Este asesoramiento podrá ser tanto interno (mediante personas expertas en psicología, delegado/as de prevención, personas expertas en derecho laboral, en Salud Laboral, etc.), como externo (Colegios profesionales, Instituto de Seguridad e higiene en el trabajo, Instituto de la Mujer, etc.).

El deber de confidencialidad alcanzará a cualquiera de las personas que intervengan en dicho asesoramiento.

#### **6.- Medidas Cautelares**

En los casos de denuncia de violencia o acoso por razón de género, la Asesora o asesor y/o la Comisión deberán, en cualquier momento de sus actuaciones, recomendar y gestionar por escrito ante el Área de Función Pública y Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo. Una de las medidas cautelares apropiadas sería la separación inmediata de la persona denunciada de la denunciante mientras se sustancia la investigación. Si para ello es necesario cambiar a una de las personas implicadas de funciones o centro de trabajo, deberá ser desplazada la persona denunciada salvo que la denunciante prefiera lo contrario.

#### **7.- Tramitación y desarrollo del procedimiento**

Fase de actuación de la Asesora o Asesor Confidencial.

- La víctima podrá presentar su denuncia ante la Asesora o Asesor Confidencial.
- En caso de denuncia verbal, se plasmará la denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante.
- Dicha denuncia se comunicará a Función Pública y RRHH
- El o la Asesor/a solicitará a la persona responsable del Área o Servicio donde trabaje la persona denunciada "Información confidencial", que deberá ser remitida en el plazo máximo de 5 días. Pudiéndose realizar paralelamente otras investigaciones de manera informal, si lo estima oportuno.

- Una vez recibida y analizada esta información, citará por escrito, con fecha y hora, en los próximos 5 días hábiles siguientes a la persona denunciada.
- En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.
- Se le tomará declaración, que deberá firmar.
- Si se considera conveniente se hará un careo entre las dos partes implicadas.
- La Asesora o asesor, elaborará un informe con los hechos investigados, valorándolos como leves, graves o muy graves.
- En el caso de que la valoración de los hechos sea leve, se deberá citar a las partes para un acto de conciliación. En el caso de acuerdo se dará el conflicto por finalizado, elevándose un informe a Función Pública y RRHH.
- Si la falta fuese valorada como grave o muy grave, o la persona denunciada no respondiera al requerimiento o no hay acuerdo, se citará a la Comisión que deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas, para dar cuenta de los hechos.

Fase de actuación de la Comisión contra la violencia de género:

- Analizará el informe enviado por la Asesora o asesor confidencial y si lo cree necesario solicitará otros.
- Propondrá la adopción inmediata de la medida cautelar señalada (separación inmediata de la persona denunciada).
- Notificará por escrito, la denuncia, a la persona denunciada y le dará 5 días para presentar un escrito de descargo y/o hacerlo personalmente ante la Comisión. Se le advertirá expresamente en este escrito, de que en caso de que decida no presentar pliego de descargo ni presentarse personalmente, se calificará su falta de acuerdo con los informes en ese momento existentes.
- Realizará en un plazo máximo de 10 días un informe con la valoración que considere oportuna que elevará a Función Pública y RR.HH. Proponiendo en ella las medidas necesarias a tomar: Apertura de expediente disciplinario y/o medidas cautelares. Amonestación. Sobreseimiento.

Límites temporales de las actuaciones:

Para el establecimiento del límite temporal de las actuaciones, se deberá tener en consideración lo prevenido en el artículo 97 del EBEP, a fin de no perjudicar el expediente. Para ello se mantendrá la más estrecha coordinación con el Área de Función Pública y RR.HH.

El tenor del referido artículo dice lo siguiente:

Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

## **8.- Confidencialidad de la investigación**

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Esta prohibición alcanza a las partes (denunciante, víctima y denunciado/a), así como a toda la plantilla de la empresa, a testigos, a intervinientes en el proceso de investigación y a los órganos competentes en la adopción de medidas disciplinarias. La violación de la confidencialidad podrá deparar la responsabilidad disciplinaria o de otra índole que en derecho corresponda.

Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

## **9.- Informe de conclusiones**

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará el informe sobre el supuesto de violencia o acoso por razón de género investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo, todo lo cual trasladará al Área de Función Pública y RR.HH. e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada o, en su caso, el sobreseimiento de la acusación.

## **10.- Graduación de la falta**

El código de conducta de las personas empleadas públicas debe estar presidido, entre otros principios, por el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres. Con este espíritu se establece el siguiente régimen de faltas las cuales podrán calificarse como leves, graves o muy graves, en consonancia con lo previsto en el artículo 95 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

El régimen disciplinario que se especifica a continuación resulta de aplicación a todos los empleados y empleadas de la Diputación Provincial de Cádiz cualquiera que sea el carácter de su relación (laboral o funcional) y su rango, estén sometidos o no al Convenio Colectivo:

### **A) Faltas Muy Graves**

Son faltas muy graves, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 95 del EBEP las siguientes:

- Toda actuación que suponga discriminación por razón de la orientación sexual, sexo o género (art. 95.2.b del EBEP).
- Toda actuación que suponga acoso motivado por la orientación sexual, así como el acoso sexual y por razón de sexo (art. 95.2.b del EBEP).
- Toda actuación que implique acoso laboral (art. 95.2.o) del EBEP) entendido por tal, en este caso, la conducta relacionada con la orientación sexual o el género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Igualmente serán consideradas aquellas faltas muy graves que se dicten por Ley aprobada en Cortes Generales o por el Parlamento de Andalucía y que correspondan al ámbito del presente documento (Art. 95.2.p) del EBEP).

### **B) Faltas Graves**

En tanto no se cumplan las previsiones del artículo 95.3 del EBEP, serán faltas graves las siguientes:

- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados en relación con la materia objeto del presente documento (artículo 78 LFCE).
- La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados, realizada por medio de comentarios o expresiones verbales o por medio de gestos y ademanes que, expresamente o no, supongan un rechazo o falta de respeto en relación con la materia objeto del presente documento (STS 3-6-1982).

### **C) Faltas Leves**

Aquellas que, en cumplimiento de las previsiones del artículo 95.4 del EBEP, se dicten en el ámbito del presente documento.

## **11.- Acciones a realizar cuando se ha determinado la veracidad de la denuncia de acto violento o acoso por razón de género.**

Además de las acciones particulares que determine el Área de Función Pública y RR.HH. y que requiera el caso, la Diputación Provincial de Cádiz se compromete a actuar en este sentido, una vez constatada la realidad del acoso:

Con respecto a la persona acosada:

- Se ofrecerá a través de las Unidades de Salud Laboral la atención médica y psicológica que requiera.
- Se ofrecerá formación a la persona en técnicas de afrontamiento del conflicto.
- Se hará un seguimiento durante un año del estado de salud física y mental, y del clima laboral en el que desarrolla su trabajo.

Con respecto a la persona acosadora:

- Se le debe informar de los datos objetivos que acreditan que ha cometido acoso y de las consecuencias perjudiciales que dicho acoso ha causado en la persona acosada. También se le informará de las consecuencias disciplinarias que conllevará su conducta.
- Establecimiento de un sistema de seguimiento que no viole sus derechos fundamentales y sobre todo su derecho a la intimidad.

## **12.- Seguimiento**

La Comisión frente a la Violencia de Género en el Trabajo recibirá información del Área de Función Pública y RRHH sobre el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso.

Anualmente, efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará Área de Función Pública y RRHH del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla.

### **13.- Actos de Obstrucción**

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se considerarán infracciones muy graves y se pondrán en conocimiento del Área de Función Pública y RRHH por parte de La Comisión Frente a la Violencia de Género en el Trabajo. La Diputación Provincial de Cádiz sancionará de forma adecuada proporcional y disuasoria este tipo de actuaciones.

### **14.- Restitución de la víctima**

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Diputación e igualmente sin perjuicio para la víctima.

De haber llegado el supuesto a sustanciarse ante la jurisdicción competente y una vez que recaiga sentencia firme, se dará conocimiento de esta a todo el personal.

### **15.- Prohibición de Represalias**

Se prohíbe expresamente la adopción de represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual contra sí mismo/a o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

### **16.- Denuncias falsas**

La presentación de denuncias con intención calumniosa se calificará como falta muy grave. Cuando realizada la investigación correspondiente la Comisión frente a la violencia detecte que la denuncia presentada es claramente calumniosa y se ha presentado con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, lo pondrá en conocimiento de RRHH a los efectos disciplinarios correspondientes.

No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se hayan conseguido aportar indicios o pruebas suficientes para constatar de forma indubitada la veracidad de la misma

La persona denunciada en este caso podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

### **17.- Vigencia**

Este protocolo tendrá la misma vigencia que los respectivos Acuerdos Colectivos firmados con la representación social de las personas empleadas públicas de la Diputación Provincial de Cádiz.

### **18.- Evaluación**

Anualmente se realizara un informe de evaluación sobre la actuación de los órganos establecidos en este protocolo (Asesoría confidencial y Comisión de violencia de género) con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y su real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de violencia de género en su ámbito de actuación. Este informe se realizará por ambos órganos y se presentará a RRHH de la Diputación antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia de este Protocolo.