

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE SORIA¹

¹ Basado en La Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

0. ÍNDICE

0. ÍNDICE	2
1. COMPROMISO	3
2. OBJETIVOS	4
3. NORMATIVA Y DEFINICIONES	5
Normativa internacional	5
Normativa comunitaria	5
Normativa estatal	5
Normativa autonómica	5
Normativa municipal	6
La Constitución Española	6
La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	6
El Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre	7
4. CAUSAS Y MANIFESTACIONES	8
5. CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, ADMINISTRACIÓN Y SOCIEDAD	9
6. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	10
7. PROCEDIMIENTO	11
7.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	11
7.2. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	12
7.3. MÉTODO INFORMAL	12
7.4. MÉTODO FORMAL Y MEDIDAS CAUTELARES	13
7.5. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES	15
DISPOSICIONES VARIAS	16
DISPOSICIÓN FINAL	17
ANEXO I: DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	18

1. COMPROMISO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen comportamientos que vulneran los derechos fundamentales que recoge la norma suprema del ordenamiento jurídico, como es el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, a la dignidad, a la integridad física y moral y a la intimidad.

Por ello, el Ayuntamiento de Soria y la Representación de las Organizaciones Sindicales que representan al personal funcionario y laboral, declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo supone un atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el ámbito laboral y se comprometen a facilitar los medios necesarios para impedir su manifestación en el trabajo, a prevenir y sancionar en su caso.

De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE del 23 de marzo), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las administraciones deben adoptar medidas para promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y establecer procedimientos para su prevención y sanción.

El Excmo. Ayuntamiento de Soria, se declara una administración comprometida con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y apuesta por la erradicación y prevención de todo tipo de prácticas sexistas.

Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, intimidatorios y discriminatorios hacia su persona. Es responsabilidad de El Excmo. Ayuntamiento de Soria garantizar la dignidad e integridad física y moral de las personas que trabajan en ésta compañía.

El acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo dirigido a personas que trabajan en El Excmo. Ayuntamiento de Soria es considerado como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género. Se hace incuestionable, por tanto, establecer las medidas y estrategias oportunas para hacer efectiva la igualdad en el trabajo y se erradiquen así, conductas contrarias a la dignidad.

En caso de que ocurran este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se tomarán medidas y/o sancionará en función de las circunstancias y condicionamientos del hecho en sí.

Por lo cual, El Excmo. Ayuntamiento de Soria, se compromete a regular, por medio de este Protocolo la problemática del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un procedimiento preventivo y dar garantías de solución a las reclamaciones interpuestas, tomando en consideración la normativa actual y concretamente, la laboral.

Evitando comportamientos y actitudes que puedan resultar ofensivas, denigrantes, degradantes, molestas, intimidatorias y hostiles, sin ignorar y sin tolerar dichos comportamientos y actitudes. Comunicando, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que se encuentran en dicha situación.

En todo caso, se garantizará la asistencia y protección a las personas víctimas siguiendo los principios de sigilo, imparcialidad profesionalidad, objetividad y celeridad.

2. OBJETIVOS

- **Objetivo general:** prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Objetivos específicos:**
 - Garantizar la seguridad y dignidad de las personas afectadas y aplicar las medidas necesarias.
 - Información y sensibilización al personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Disponer de las medidas para atender los casos que se originen.

3. NORMATIVA Y DEFINICIONES

Para elaborar el Protocolo del personal funcionario y laboral se ha tenido en cuenta la siguiente legislación.

Normativa internacional
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
Normativa comunitaria
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. ➤ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. ➤ Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, COM 2007 686.
Normativa estatal
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Constitución Española. ➤ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. ➤ RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. ➤ 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. ➤ Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 14). ➤ Código Penal. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (art. 173.1) ➤ Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social (RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), (artículo 8.13) ➤ Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (artículo 19.1.i) ➤ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación. ➤ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. ➤ Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. ➤ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (arts. 177 a 184).
Normativa autonómica
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León (artículo 2.2.g y 9.4) ➤ Acuerdo 130/2015, de 10 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género Objetivo Violencia Cero. (Directriz séptima, 3).

Normativa municipal

➤ II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2015.

A continuación, desarrollaremos algunas de las definiciones y los conceptos más relevantes, tal y como determina la legislación vigente:

La Constitución Española

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

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
La Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 7, define el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, como unas de las formas de discriminación por razón de sexo.

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.**

Además, en los artículos siguientes, considera discriminación directa por razón de sexo cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, y alude a indemnidad frente a represalias como otra forma de discriminación:

“También se considerará discriminación por razón de sexo 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 y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.”

Por otra parte, no podemos olvidar que los poderes públicos tienen que adoptar medidas necesarias para erradicar, no solo la violencia de género y la violencia familiar, si no todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo que así recoge el artículo 14 de esta ley.

También hace mención a la obligatoriedad de incluir en los planes de igualdad del personal, entre otras materias, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46)

En cuanto a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, el art 48 de la ley de igualdad recoge literalmente lo siguiente:

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.

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.

2. 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 propiciarlo.

No solo se lo requiere a las empresas, si no hace un llamamiento a las Administraciones Públicas en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, entre otras, a establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley expone en el artículo 62, **los principios que se deben contemplar en un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso sexual por razón de sexo en las Administraciones Públicas:**

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.**

Por otro lado, el artículo 12 hace mención a que la persona acosada es la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de
30 de octubre

Se considera 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, según el Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre en su artículo 95.2 y en el 96 viene recogida la correspondiente sanción.

4. CAUSAS Y MANIFESTACIONES

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente afecta también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de una persona trabajadora por razón de su sexo.

El acoso por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- Aludir de forma reiterada al sexo de la persona trabajadora, a estereotipos de género o a creencias, bromas y comentarios sexistas para incomodarla, alejarla y excluirla de una determinada actividad, ocupación o sector laboral, o para cuestionar su capacidad y competencia profesionales en función de su sexo.
- Realizar insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona trabajadora para dañar su imagen y su reputación profesionales.
- Discriminar a una persona trabajadora por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por ejercitar sus derechos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento) por pertenecer a un sexo determinado.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la víctima para intimidarla. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- Cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad, la libertad o la igualdad en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres.

Aunque algunas de las expresiones del acoso por razón de sexo pueden asemejarse al acoso moral, el acoso por razón de sexo se caracteriza fundamentalmente porque existe una discriminación por razón de sexo y porque su causa es la desigualdad estructural de mujeres y hombres en la sociedad

5. CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, ADMINISTRACIÓN Y SOCIEDAD

La víctima presenta básicamente secuelas de tipo personal: psíquicas, físicas y laborales:

- Psíquicas: Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad, vulnerabilidad que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza, etc.

- Físicas: Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)
- Laborales: Desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento, aumento del absentismo, bajas laborales, cambios de trabajo, llegando incluso al abandono pudiendo generar una pérdida o disminución del poder adquisitivo.

En el trabajo hay fundamentalmente repercusiones económicas y de organización:

- Enrarecimiento del clima laboral que hace que el trabajo en equipo se resienta (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal).
- Disminución del rendimiento laboral.
- Mayor siniestralidad.
- Pérdida del trabajo (la víctima) por causa del absentismo.
- Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Imagen negativa de la administración si la víctima hace pública la situación.

En cuanto a las consecuencias sociales, el acoso sexual como tal, tiene diferentes repercusiones en la sociedad:

- Existen prejuicios muy arraigados que hacen que se juzgue a la víctima en lugar de a él acosador.
- El acoso tiene repercusiones secundarias que afectan al entorno familiar, social y laboral de la víctima, etc.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público, puesto que las consecuencias del acoso generan consultas, tratamientos y bajas médicas.
- Tanto el acoso sexual como por razón de sexo crea desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia valía.

6. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El Excmo. Ayuntamiento de Soria, llevará a cabo una política dirigida a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son intolerables para la administración y actuará sobre la desigualdad de mujeres y hombres en la organización del trabajo como factor objetivo de riesgo para la aparición de estos comportamientos abusivos.

Nuestra administración pública, se compromete a fomentar un entorno laboral en el que prime el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la divulgación de códigos de buenas prácticas y de material informativo y desarrollando cualquier otra acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los objetivos del Protocolo.

La Comisión de igualdad tendrá las funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas.

Estas personas tendrán un papel activo en el desarrollo de acciones de sensibilización, así como en la comunicación y publicidad de protocolo. También podrán ser las personas que reciban las denuncias de acoso sexual y/ o por razón de sexo.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo la empresa adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la intranet de la corporación local y así mismo se publicitará en todos los medios de comunicación de que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán 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.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla y se iniciará esta formación para las personas que integran la Comisión de igualdad, así como para quienes estén en puestos con personas a cargo.

7. PROCEDIMIENTO

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación paralela o posterior de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

Dadas las peculiaridades que presenta el acoso sexual y por razón de sexo, se plantea la posibilidad, siempre que la persona acosada así lo decida, de iniciar el proceso directamente mediante el tratamiento formal, o intentar la vía de la mediación, mediante un tratamiento previo informal.

7.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad promoverá las medidas concretas y efectivas en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Soria y de las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema asegurando la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

Sus funciones:

- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo.
- Recibir las denuncias que se produzcan en el Ayuntamiento de Soria, relacionadas con el tema en sí.
- Informar sobre el tipo de procedimiento y los posibles tratamientos (informal y formal) en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo y los medios disponibles.
- Interceder por la persona acosada, en el caso de que se opte por una solución directa del caso, solicitando a la persona que acosa que cese este comportamiento y realizando el seguimiento para comprobar que esa conducta ha cesado.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido éste tipo de acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.
- Realizar el seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.

- Conocer e informarse de todos los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se hayan dado en la administración
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo del Protocolo.

7.2. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias prestadas o en proceso de investigación.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menos tiempo posible.
- **Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas (presunción de inocencia).
- **Restitución de las víctimas:** La empresa adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima o víctimas.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

7.3. MÉTODO INFORMAL

El tratamiento informal tiene como objeto buscar la solución del conflicto mediante una mediación entre las partes implicadas para buscar una solución satisfactoria.

1. Este tratamiento informal se podrá iniciar una vez que cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso o a través un breve escrito al buzón de correo creado para esta situación y de cuya existencia todo el personal del ayuntamiento estará al tanto. Esta comunicación -a la que no llamaremos denuncia por entender que la denuncia sería la que se realiza en el procedimiento formal- puede ser realizada por:

- La persona que se sienta acosada
- Delegadas y delegados sindicales, de personal, del comité de empresa, de junta de personal, del comité de prevención de riesgos laborales o sindicatos.
- Una tercera persona de confianza de la víctima.

2.- Quien reciba comunicación, debe notificar la existencia de que existe un caso en el plazo máximo de 2 días, al departamento de igualdad. Dicho departamento convocará reunión de la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 5 días desde la recepción de la notificación.

3.- La Comisión de Igualdad nombrará a dos personas instructoras (una en representación de la administración y otra en representación del personal empleado) para la investigación e iniciación del procedimiento.

El nombramiento se realizará entre las personas formadas en este tema, los cuales deberán seguir los criterios establecidos en este protocolo. No podrá tener ni haber tenido relación de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico al expediente, cuya recepción deberán firmar, la presidencia de la Comisión de Igualdad y las personas instructoras, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Así mismo la víctima y la persona que presuntamente acosa, podrán recusar a las personas instructoras nombradas por la Comisión de Igualdad cuando ésta tenga relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, con cualquiera de las partes.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con una de las personas de la Comisión elegida como instructora y sólo explicará una vez su situación, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

La función de las personas instructoras, en el procedimiento informal, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de una persona experta si lo considera necesario, etc. todo ello con la finalidad de conseguir que termine la situación de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

4.- En el más breve plazo de tiempo, como máximo 7 días, desde el nombramiento de las personas instructoras por la Comisión de Igualdad, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la comunicación informal, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la solución es incumplida por el agresor o agresora, podrá presentar denuncia a través del método formal.

5.- De todo lo actuado, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada al menos por la persona que denuncia y las personas instructoras, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso.

6.- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por la Comisión de Igualdad teniendo acceso a él, sólo las personas nombradas como instructoras por la Comisión.

7.4. MÉTODO FORMAL Y MEDIDAS CAUTELARES

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. Se seguirán los siguientes pasos:

1.- Cualquier empleada o empleado podrá presentar denuncia a la Comisión de Igualdad.

Pueden presentar denuncia:

- La persona que se sienta acosada
- Delegadas y delegados sindicales, de personal, del comité de empresa, de junta de personal, del comité de prevención de riesgos laborales o sindicatos.
- Una tercera persona de confianza de la víctima.

2.- La denuncia se realizará siempre por escrito a través del formulario recogido en Anexo I y se hará llegar a la Comisión de Igualdad, pudiendo emplear el buzón de correo previsto en el punto anterior.

3.- Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante Dirección de Centro, RRHHH o alguien que la represente, deberá remitirla de forma inmediata (2 días) al departamento de igualdad, quien convocará a la Comisión de igualdad.

4.- La Comisión de Igualdad se reunirá, en un plazo máximo de 5 días realizada la denuncia y, nombrará (otras) dos personas instructoras (una en representación de la administración y otra en representación del personal empleado) y se iniciarán las actuaciones igual que en el procedimiento informal.

Las personas instructoras, podrá tener acceso a todas las áreas del Ayuntamiento para recabar la información en la investigación y todo el personal deberá colaborar.

5.- En el caso que la víctima haya recurrido al procedimiento formal por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal, las personas instructoras, en cumplimiento del acuerdo de la Comisión de Igualdad, realizarán el informe de conclusiones y propondrán la adopción de las medidas cautelares.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un o una representante sindical si así lo desea.

6.-Informe de conclusiones

En el plazo máximo de 22 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, las personas instructoras, finalizada la investigación, elaborarán el informe en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas, etc.

7.-Con este Informe la Comisión propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) **Archivo de denuncia:** Debido a la falta de objeto o insuficiencia de indicios, desistimiento, o acuerdo alcanzado por las partes.
- b) **Si se dedujera otra falta distinta de acoso sexual/por razón de sexo se dará conocimiento al departamento responsable.**
- c) **La incoación de un expediente disciplinario** por la comisión de una falta muy grave de acoso, con las distintas sanciones disciplinarias o medidas adecuadas e instará a **la Jefatura del departamento de RRHH, unidad responsable de su resolución**, a la apertura y tramitación del expediente disciplinario a la persona acosadora.

8.-El expediente disciplinario se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione, seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas al inicio de la denuncia.

Se comunicará a la Comisión de Igualdad la resolución de dicho expediente.

9.-La resolución final se pondrá en conocimiento de la persona denunciante y la persona denunciada en el plazo máximo de dos días.

10.-La Comisión de igualdad realizará un seguimiento para verificar la inexistencia de situaciones de discriminación por razón de sexo o la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

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, las personas instructoras solicitarán cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, concesión de permisos de ausencia retribuidos, cambio de oficina, etc.) que estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

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

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima, de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y la Unidad administrativa facilitara en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

Estas medidas podrán ser adoptadas, tras la presentación de la denuncia y durante el procedimiento.

7.5. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público como falta disciplinaria muy grave, y posible causa de despido disciplinario por el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso
- Existan dos o más víctimas
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditativas
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación

- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

DISPOSICIONES VARIAS

- Protocolo dirigido a toda persona trabajadora que sea objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- En este Protocolo se tendrán en cuenta en todo momento los principios de: imparcialidad, celeridad, de seguridad jurídica, confidencialidad, prohibición de represalias, protección a la dignidad de las personas, protección de la intimidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
- En todos los casos en los que se denuncien situaciones de acoso, bastará un mínimo indicio de acoso para que se produzca la inversión automática de la carga de la prueba, es decir que corresponde a la persona denunciada la carga de probar que no existe tal situación.
- En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
- En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera ágil. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.
- Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, de acuerdo a su cualificación y experiencia y sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
- Se podrán adoptar medidas con carácter posterior a la resolución firme del expediente - cuando, aunque no haya acoso en sentido estricto, si hay un conflicto grave que afecta negativamente a la salud de las personas, a la calidad del servicio, al ambiente laboral, etc.-
- Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo. Asimismo, se depurarán responsabilidades y establecerán las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.
- La Comisión de igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte del Departamento de personal.
- Las represalias ejercidas contra las personas que colaboren con la investigación de los supuestos de acoso o sobre aquellas que los denuncien de buena fe serán consideradas como falta laboral, procediendo la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes de este se comprometen a su inmediata adecuación.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA ACOSO DE SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO

Nº de registro / Fecha / Hora

1.DENUNCIANTE (marque con una X la opción que corresponda)			
<input type="checkbox"/> Persona(s) afectada(s) <input type="checkbox"/> Trabajador o trabajadora <input type="checkbox"/> Responsable departamento	<input type="checkbox"/> Representante Legal de los Trabajadores y Trabajadoras <input type="checkbox"/> Órgano de representación del personal <input type="checkbox"/> Comisión de Igualdad		
2.TIPO DE ACOSO DENUNCIADO (marque con una X la opción que corresponda)			
<input type="checkbox"/> Acoso Sexual <input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo			
3.DATOS DE LA PERSONA o PERSONAS AFECTADA (S)			
	Persona afectada 1	Persona afectada 2	Persona afectada 3
Primer Apellido			
Segundo Apellido			
Nombre			
DNI			
Teléfono(s)			
Correo electrónico			
4.DATOS LABORALES DE LA PERSONA o PERSONAS AFECTADAS			
Centro de trabajo			
Puesto de trabajo			
Vinculación laboral: (marque con una X la opción que corresponda)	<input type="checkbox"/> Personal Funcionario <input type="checkbox"/> Personal Laboral <input type="checkbox"/> Becaria/Becario <input type="checkbox"/> Personal en formación	<input type="checkbox"/> Personal Funcionario <input type="checkbox"/> Personal Laboral <input type="checkbox"/> Becaria/Becario <input type="checkbox"/> Personal en formación	<input type="checkbox"/> Personal Funcionario <input type="checkbox"/> Personal Laboral <input type="checkbox"/> Becaria/Becario <input type="checkbox"/> Personal en formación
Antigüedad en el puesto			

5. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Apellidos y nombre	
Centro de trabajo	
Puesto de trabajo	
Vinculación laboral (marque con una X la opción que corresponda)	<input type="checkbox"/> Personal Funcionario <input type="checkbox"/> Personal Laboral <input type="checkbox"/> Becaria/Becario <input type="checkbox"/> Personal en formación
Antigüedad en el puesto	
6. BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
7. DOCUMENTACIÓN ANEXA (marque con una X la opción que corresponda)	
<input type="checkbox"/> No se incluye <input type="checkbox"/> Sí se incluye (especificar): Documento 1: Documento 2: Documento 3: Documento 4: Otros documentos:	

.....

En caso de contar con testigos de la situación de acoso, indicar su identificación.
Nombre, Apellidos y puesto de trabajo:

7.SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA (marque con una X)

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo.

En _____, a ____ de _____ de 202_

LA PERSONA SOLICITANTE

Fdo.: _____

PROTECCIÓN DE DATOS.

De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento y demás datos que se adjuntan, van a ser incorporados a un fichero automatizado, con la única finalidad de dar trámite a la denuncia presentada por usted. Asimismo, de acuerdo a lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito a la empresa