

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN
CASOS DE ACOSO SEXUAL

Y POR RAZÓN DE SEXO





**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO**

	<u>CONTENIDO</u>	<u>Páginas</u>
1.	MARCO LEGISLATIVO.....	2
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
3.	DEFINICIÓN Y CONCEPTOS	
3.1.	Acoso sexual.....	4
3.2.	Acoso por razón de sexo.....	5
4.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	6
5.	PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN	
5.1.	Órganos encargados del procedimiento.....	6
5.2.	Fases del procedimiento.....	8
6.	CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
7.	DISPOSICIÓN FINAL.....	10
8.	ANEXOS	
8.1.	Anexo I: Declaración Institucional.....	11
8.2.	Anexo II: Comunicación de situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.....	13
8.3.	Anexo III: Procedimiento Informal.....	14
8.4.	Anexo IV: Procedimiento Formal.....	15
8.5.	Anexo V: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	16



1. MARCO LEGISLATIVO

NORMATIVA ESTATAL:

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

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

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

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que 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, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de este protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento de Medina del Campo muestra su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

En el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se establece la obligación negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores 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.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce como derecho individual al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral (art 14.H).

Además, reconoce como un principio ético del empleado público, la conducta basada en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de orientación sexual, entre otras (art 53.4).

En el título VII del citado texto RDL 5/2015, relativo al régimen disciplinario, establece en el artículo 95, punto 2, como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2 letra b).



El 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, reconoce como derechos laborales, entre otros a:

- no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español (art 4.c.).
- respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art 4.e.)

En el concreto espacio normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

NORMATIVA AUTONÓMICA:

Por lo que se refiere al ámbito autonómico, la **Ley 1/2003, de 3 marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León** establece en su **artículo 14.2**, relativo a las medidas de acción positiva a favor de la mujer en el ámbito laboral, que las Administraciones Públicas de Castilla y León penalizarán, dejarán de subvencionar, bonificar o de prestar todo tipo de ayuda pública a aquellas empresas en las que se compruebe por Resolución Administrativa o Sentencia Judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales. Asimismo, en el **artículo 18.9**, relativo a las medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, se establece que la Administración Autónoma promoverá la inclusión del Código de Conducta contra el acoso moral y sexual recogido en la Directiva Europea del 24 de mayo de 2002, relativa a la protección de la dignidad de la mujer en el trabajo.

La aprobación de la **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León** supuso que se recogieran expresamente el acoso sexual y el acoso laboral por razón de género como expresión la desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres constitutivas de violencia de género, y que fueran definidos en el **artículo 2**, apartados "g" y "h" respectivamente. En este mismo texto normativo se señala además, en el **artículo 9.4**, que se llevarán a cabo actuaciones en materia de sensibilización dirigidas de forma específica al ámbito laboral, destinadas a difundir el derecho de todas las trabajadoras a ser tratadas con dignidad y a eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral como consecuencia de embarazo o maternidad, siguiendo en este sentido, la línea marcada por la LOIEMH.

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**, establece en la Directriz Séptima. 3, como ámbito de actuación prioritario el ámbito laboral, entre otros. Se prestará especial atención a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo, contando para ello con la necesaria colaboración de los agentes sociales y económicos.

Toda esta normativa, y muy especialmente la legislación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres y para la erradicación de la violencia de género, fundamenta este protocolo y se convierten en el marco jurídico para su interpretación, aplicación y desarrollo.



2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho el Ayuntamiento de Medina del Campo asume que las actitudes y actos de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual y acoso por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo, ni en las relaciones derivadas del trabajo. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con los subcontratistas que ejecuten en el centro de trabajo tareas consideradas como de propia actividad.

El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Medina del Campo las organizaciones sindicales se comprometen a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se garantizará en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los siguientes principios:

- ✓ Principio de celeridad: la tramitación se realice de forma urgente y que se fijará un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- ✓ Principio de confidencialidad: Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.
- ✓ Principio de protección de la intimidad: durante el procedimiento se protegerá la intimidad de la persona víctima del acoso, así como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- ✓ Principio de protección de la dignidad de las personas: Se garantizará la protección de la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- ✓ Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados

Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad. Ello se plasma en la Declaración Institucional firmada por Ayuntamiento y Representante de los trabajadores (Anexo I).

3. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

A) **ACOSO SEXUAL:**

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como “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.

Dentro de las relaciones laborales, podemos entender como Acoso Sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.



El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados:

Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual: el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Acoso Ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio manifestado por la víctima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

B) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

Dentro de las relaciones laborales, podemos entender el Acoso por razón de Sexo todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una personal; la agresión física; etc.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas, además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.



4. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo se realizarán las siguientes acciones:

- Campañas anuales 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.
- Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias. Incrementar la formación en aquellos colectivos en los que por su plantilla muy feminizada o masculinizada, funcionamiento, cultura de género o por antecedentes, son susceptibles de acoso.
- Formación de al menos 50 horas a las personas que van a dar apoyo a las víctimas que sufren acoso, sobre el procedimiento a seguir y manera de actuar: a la Comisión de Estudio y Análisis de la situación de acoso sexual o por razón de sexo y a la Comisión Permanente de Igualdad.
- Formación en especial a las personas responsables de equipos de trabajo y a las personas que tengan a sus cargo las diferentes Unidades Funcionales
- Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Publicación de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.
- Información al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, en el marco del Plan de Igualdad del personal laboral y funcionariado del ayuntamiento de Medina del Campo: difusión del protocolo a través de la Intranet, elaboración y difusión de documentos divulgativos o dípticos informativos.
- Incluir el protocolo de acoso sexual lo por razón de sexo en la evaluación de los Riesgos Psicosociales.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

5.1. ÓRGANOS ENCARGADOS DEL PROCEDIMIENTO.

Los órganos encargados de aplicar el procedimiento establecido en este protocolo, a los cuales se aplicarán las causas de abstención y recusación recogidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, serán los siguientes:

a. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Se denomina Comisión Permanente de Igualdad al grupo de personas competentes para la recepción de denuncias e iniciación del procedimiento previsto en este protocolo.

Composición: Estará integrado por un máximo de tres personas designadas por la Comisión de Igualdad, con formación en materia de igualdad de género y en materia de acoso sexual y/o por razón de género, velando en todo momento que su composición equilibrada por razón de sexo:

- Agente de Igualdad
- dos personas Delegadas de Prevención

Funciones:

- a) Tramitar el procedimiento informal previsto en este protocolo
- b) Recibir las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo
- c) Informar a la persona denunciante sobre sus derechos y formas de actuación posibles



- d) Realizar una investigación sumaria y confidencial sobre la veracidad de los hechos denunciados
- e) Identificar la información denunciada para adoptar las medidas o pautas de actuación indicadas en el protocolo
- f) Realizar una labor de mediación entre las partes, si es posible
- g) Recomendar a las partes si los hechos lo aconsejan, mientras dura la investigación, medidas cautelares como la separación del presunto agresor y de la persona denunciada y presunta víctima
- h) Emitir un informe de valoración con conclusiones y propuestas estimadas a la Comisión de Estudio y Análisis de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Las personas miembros de la Comisión Permanente de Igualdad se darán a conocer a toda la plantilla de personal, así como la forma en que se podrá contactar con estas personas. Todas las personas miembros de la Comisión estarán sometidas a respetar la confidencialidad respecto de los asuntos, informes y debates de los que tengan conocimiento por su actuación en la misma.

b. COMISIÓN DE ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Composición: estará integrado por cinco personas designadas por la Comisión de Igualdad con formación en materia de igualdad de género y en materia de acoso sexual y/o por razón de género, velando en todo momento que su composición equilibrada por razón de sexo

- Persona del área de Recursos Humanos
- Asesor/a Jurídico
- Técnico en Igualdad de Género o Psicólogo/a
- Dos delegados/as de Prevención

Las personas que forman parte de la Comisión de Estudio y Análisis serán propuestas por la Comisión de Igualdad y nombradas por Resolución de la Presidencia en la que además se designará a una de ellas como tramitadora.

Cuando la Comisión lo considere necesario podrá solicitar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en distintas materias relacionadas con la situación presentada.

Régimen de funcionamiento: Se basará en las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y las normas de funcionamiento interno que pueda acordar la propia Comisión. Todas las personas miembros de la Comisión estarán sometidas a respetar la confidencialidad respecto de los asuntos, informes y debates de los que tengan conocimiento por su actuación en la misma.

Funciones:

- a) Tramitar el procedimiento formal previsto en este Protocolo
- b) Notificar por escrito a la persona denunciada la existencia de la denuncia y darle audiencia
- c) Recabar toda la información complementaria necesaria, resolver las alegaciones presentadas y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- d) Emitir un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas que serán remitidas al responsable del Área de Recursos Humanos proponiendo, si el caso lo requiere, la apertura de expediente disciplinario
- e) Comunicar la resolución adoptada a la persona denunciante y a la persona denunciada
- f) Solicitar, si lo considera pertinente, la adopción de medidas cautelares y específicamente, la separación de la presunta persona agresora y de la denunciante
- g) Supervisar el cumplimiento de las medidas propuestas



5.2. FASES DEL PROCEDIMIENTO.

Con carácter general se procederá a la información, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso, a todas las partes implicadas. En cualquier momento, a la vista de los hechos, la Comisión Permanente de Igualdad y/o la Comisión de Estudio y Análisis podrán proponer al órgano de personal, hasta la finalización del procedimiento, la adopción de medidas que garanticen la protección de las personas afectadas.

En todo caso hay que señalar que muchas de las situaciones recogidas en este protocolo se consideran delitos tipificados en el Código Penal, debiendo informar al denunciante de la posibilidad de acudir al Ministerio Fiscal. En este caso, el presente procedimiento se pondrá en marcha como una más de las posibles acciones legales que puedan interponerse, al efecto, ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Todo el funcionariado y personal laboral del Ayuntamiento, independientemente de su categoría y posición, están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la Comisión de Estudio y Análisis de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Todas las personas que intervengan en el proceso de investigación están obligadas a guardar la debida confidencialidad.

1ª fase: FASE DE INICIACIÓN

- a. Esta fase se inicia a partir de la presentación de la COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (anexo II) que a efectos de este protocolo se considerará como “denuncia”.
- b. La denuncia podrá ser formulada por:
 - la persona presuntamente acosada y/o su representante legal
 - la representación sindical, previa autorización de la persona presuntamente acosada
 - cualquier persona que tenga conocimiento de la situación
- c. La comunicación de situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, deberá dirigirse a una de las personas que formen parte de la Comisión Permanente de Igualdad o a través del Servicio de Prevención y Salud Laboral.
- d. La persona que recepciona la comunicación convocará a la Comisión Permanente de igualdad en un plazo máximo de 48 horas para informar de la denuncia e iniciar el procedimiento de actuación.

2ª fase: PROCEDIMIENTO INFORMAL (Anexo III)

- a. La primera reunión de la Comisión Permanente de Igualdad deberá realizarse en el plazo máximo de 24 horas tras la recepción de la denuncia.
- b. En un plazo máximo de 7 días naturales, tras la primera reunión de la Comisión Permanente de Igualdad, la Comisión analizará los datos incluidos en la documentación aportada y podrá realizar las siguientes propuestas:
 - ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN motivada por alguno de los siguientes supuestos:
 - ✓ Desistimiento de la persona denunciante, salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma
 - ✓ No cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, por falla de objeto o insuficiencia de indicios, declarando la inexistencia de acoso sexual o por razón de sexo.
 - ✓ Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelta la situación denunciada, valorando que no exista posibilidad de que se repita la situación planteada.
 - INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL cuando existan indicios de un posible acoso sexual o por razón de sexo, siendo necesario que prosiga un proceso de investigación.
- c. Durante esta fase del procedimiento informal, La Comisión Permanente de Igualdad realizará las funciones recogidas en el punto 5.1.a. del protocolo.



3ª fase: PROCEDIMIENTO FORMAL (Anexo IV)

- a. El procedimiento formal se iniciará en los siguientes supuestos:
 - Cuando las actuaciones denunciadas sean valoradas como indicios de la posible existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo
 - No se alcance acuerdo a través del procedimiento informal
 - Se reitere la conducta que ha motivado la denuncia por parte de la persona denunciada
- b. La Comisión Permanente de Igualdad, propondrá la apertura del procedimiento formal a través de:
 - Presentación del informe pertinente adjuntando la denuncia presentada.
 - Constitución, en el plazo de 5 días hábiles, de la COMISIÓN DE ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO nombrado a los miembros de dicha Comisión.
- c. Una vez constituida la COMISIÓN DE ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, se inicia la instrucción del expediente de denuncia llevando a cabo las correspondientes investigaciones/averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia:
 - Toma de declaración de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas, recogiendo aquí el derecho de defensa de la persona acusada
 - Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.
- d. La Comisión de Estudio y Análisis de la situación de acoso sexual o por razón de sexo elaborará al término de las actuaciones un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas y la resolución consiguiente proponiendo alguna de las siguientes alternativas:
 - ARCHIVO DE LA DENUNCIA, en los siguientes supuestos:
 - ✓ desistimiento por escrito de la persona denunciante, salvo que la gravedad de los hechos aconseje la continuidad en la tramitación
 - ✓ falta de objeto o insuficiencia de indicios
 - ✓ existencia de una conducta no calificable como acoso
 - ✓ cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelta el contenido de la denuncia, reflejando en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes
 - INCOACIÓN DE EXPEDIENTE disciplinario y/o denuncia a Fiscalía:
 - ✓ Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el convenio.
 - ✓ Si en cualquier fase se apreciara que la denuncia se ha hecho de mala fe o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión propondrá la incoación del correspondiente expediente disciplinario a la jefatura superior de personal que corresponda en función de la denuncia presentada.
- e. Las actuaciones de la Comisión de Estudio de Análisis de la situación de acoso sexual o por razón de sexo finalizan con la emisión de un informe que será remitido **a la UNIDAD DE PERSONAL**, que tenga competencias para llevar a cabo las medidas que en el informe se propongan junto con el expediente completo, debidamente cerrado, para garantizar la confidencialidad del mismo.
- f. El procedimiento formal, en virtud del principio de celeridad, deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para ejecutar los intereses de la persona denunciada. Desde el inicio del expediente hasta la finalización de mismo, el plazo no podrá superar los 30 días naturales.
- g. Durante esta fase del procedimiento formal, Comisión de Estudio de Análisis de la situación de acoso sexual o por razón de sexo realizará las funciones recogidas en el punto 5.1.b. del protocolo.



4ª fase: FASE DE SEGUIMIENTO

La Comisión Permanente de Igualdad realizará seguimiento de control de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

Se deberá prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

También se prestará una atención especial para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación de la persona trabajadora que haya estado de baja laboral, después de una comunicación de acoso sexual o por razón de sexo.

6. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

En el momento que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas implicadas en el procedimiento.

La COMISIÓN DE IGUALDAD pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información (Anexo V).

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

7. DISPOSICIÓN FINAL

La Comisión Permanente de Igualdad registrará las distintas acciones preventivas y de intervención desarrolladas a lo largo del año, con el objetivo de realizar un informe anual de cumplimiento de objetivos.

Si el contenido de este protocolo fuese contradictorio a cualquier normativa reguladora con validez en un futuro, las personas abajo firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.



ANEXO I

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL. AYUNTAMIENTO DE MEDINA DEL CAMPO

El Ayuntamiento de Medina del Campo hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, el Ayuntamiento de Medina del Campo declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, el Ayuntamiento de Medina del Campo se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, el Ayuntamiento de Medina del Campo exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, el Ayuntamiento de Medina del Campo se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas e informativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el equipo de gobierno, personal funcionariado y personal laboral
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.



- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional, el Ayuntamiento de Medina del Campo contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal del Ayuntamiento de Medina del Campo.

En Medina del Campo, a de de 2020

Fdo. Alcalde/sa

Fdo. Representante legal del personal



ANEXO II

COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O ACOSOS POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE:

- Persona afectada
- Representación sindical
- Anónimo
- Otras personas (indicar) _____

DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA AGREDIDA:

NOMBRE	
APELLIDOS	
NIF	
SEXO	
EDAD	
TELÉFONO DE CONTACTO	
CORREO ELECTRÓNICO	

DOCUMENTACIÓN ANEXADA (especificar)

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS. Describir de forma detallada y precisa los hechos ocurridos, en caso de necesitar más espacio adjuntar como documentación anexa.

SOLICITUD:

- Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

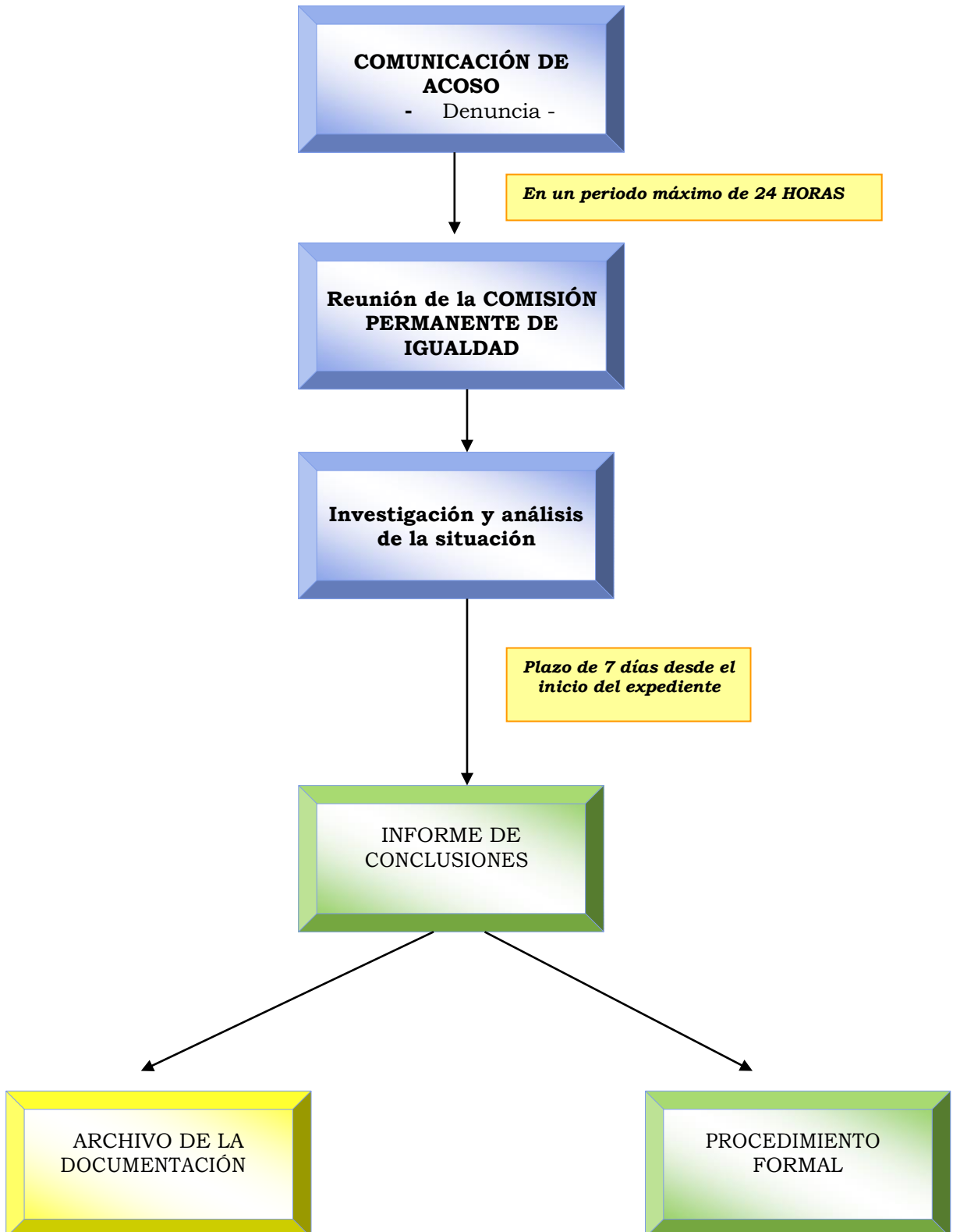
En Medina del Campo, a _____ de _____ de _____

Fdo. _____

Dirigido a: _____



ANEXO 3
PROCEDIMIENTO INFORMAL





ANEXO 4
PROCEDIMIENTO FORMAL

