

II PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR.



Título: II PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR.

Edición: Ayuntamiento de Zizur Mayor.

Asistencia técnica: Abella Legal.

Maquetación y diseño: Abella Legal.

Financiación: INAI

Fecha: Marzo 2023.

1. PRESENTACIÓN.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor aprobó en 2013 su I Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y hoy, diez años después, procede a su revisión y actualización conforme al actual marco normativo en vigor, considerablemente más avanzado que el existente cuando éste fue aprobado.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor muestra su liderazgo y rechazo frente todo tipo de violencias contra las mujeres, incluidas las violencias sexuales.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen dos formas devastadoras de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, las cuales, si bien pueden alcanzar a todas las personas, son enfrentadas de manera desproporcionada por las mujeres. Son el resultado y manifestación de la desigualdad estructural y atentan contra derechos fundamentales como, entre otros, la dignidad, la integridad física y moral, la libertad y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

Además de la categoría del sexo, es importante tener en consideración otras circunstancias que puedan estar presentes en las conductas recogidas en este II protocolo como la raza, la religión, la orientación afectivo sexual, la opinión política, la pertenencia a un sindicato, el idioma, la diversidad funcional, la etnia, los recursos económicos y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En el ámbito laboral, todas estas conductas pueden resultar invisibilizadas y redundar en una mayor vulnerabilidad e indefensión de las supervivientes, debido a factores como las relaciones de superioridad entre personas empleadoras y empleadas, las condiciones de trabajo o la insuficiente toma de conciencia y resistencias a la igualdad, la falta de capacitación especializada o de herramientas necesarias para su abordaje.

Todo el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el correlativo deber de protección del Ayuntamiento de Zizur Mayor mediante la prevención de riesgos laborales, la elaboración de herramientas que incluyan la prevención, la detección temprana, la denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas y la formación para la protección integral al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor aspira a que este protocolo sea una valiosa herramienta que, junto al resto de políticas de igualdad de mujeres y hombres y de prevención de riesgos laborales, sirva para construir un espacio laboral feminista, igualitario y libre de toda discriminación.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad, respeto e igualdad. En virtud de ese derecho el Ayuntamiento de Zizur Mayor y los organismos públicos vinculados o dependientes de él, declaran que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las violencias sexuales, suponen un atentado al principio de igualdad de mujeres y hombres, a la dignidad de las personas trabajadoras y vulneran el principio básico de protección de los derechos inviolables que le son inherentes, por lo que rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hacen expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para prevenir e impedir su manifestación en el ámbito laboral.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor y todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de violencias sexuales contra las mujeres. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, detectar, evitar y erradicar y cualquier situación relativas a estas conductas, así como sancionarlas, garantizando en todo caso, que la asistencia, protección, recuperación y reparación de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor procurarán el empoderamiento de las mujeres e impulsarán la implicación de los trabajadores del Ayuntamiento de Zizur Mayor y de los hombres que se relaciones con éste para su toma de conciencia, responsabilidad y participación a favor de la igualdad y en contra de la violencia contra las mujeres en el Ayuntamiento de Zizur Mayor, como vía para el desarrollo humano de todas las personas y la consecución de la justicia social y la igualdad, así como de un entorno seguro de trabajo.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor se velará por el cumplimiento y respeto del Reglamento General de Protección de Datos y de sus principios y compromiso con la protección de datos de carácter personal necesaria para la salvaguarda al derecho fundamental al honor y la intimidad personal y familiar de las personas afectadas por las conductas recogidas en este protocolo.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, y a quienes las cometan, les serán de aplicación las sanciones recogidas en la normativa en vigor.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a todas las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Zizur Mayor, a las personas que detenten cargos, al personal eventual de la Administración local de Zizur Mayor, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, -como las personas en formación, incluidas las pasantes y aprendices, las personas trabajadoras despedidas, las voluntarias, las personas en busca de empleo y las postulantes a un empleo, al personal subcontratado por la coordinación entre diversas entidades-, y a las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un o una empleadora, en relación siempre al ámbito del empleo de la administración de Zizur Mayor y a su personal político y siempre que las conductas descritas se produzcan dentro del ámbito laboral de esta Administración.

También será de aplicación este protocolo cuando esté implicado personal dependiente de la Administración de Zizur Mayor y personal de una empresa, entidad o administración ajena, entidad contratista o de análoga relación con la administración local de Zizur Mayor, así como personas usuarias de la administración o de las mencionadas organizaciones, o las usuarias de los servicios públicos prestados en el ámbito de la administración de Zizur Mayor, y sus organismos autónomos si los hubiere, pueden ejercer las conductas descritas a las mencionadas personas trabajadoras, y por ello, sobre estas se deberán seguir las pautas y los mecanismos concretos que se indican en este protocolo.

El presente protocolo se aplica a las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios, así como cualquier otro de análogas características y relacionado o necesario para el ejercicio laboral;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Exclusiones del protocolo.

Quedan excluidas de la aplicación del presente protocolo aquellas conductas que se produzcan fuera de los ámbitos descritos en los apartados anteriores. No obstante, en estos supuestos, siempre que el vínculo o la relación entre las personas implicadas se haya establecido por razón de su trabajo, el Ayuntamiento de Zizur Mayor, en cumplimiento con el deber de garantizar la igualdad y no discriminación, así como de proteger la salud de su personal, adoptará las medidas de orientación, acompañamiento y asesoramiento que sean necesarias con relación al personal a su servicio.

Este protocolo no se aplicará en aquellos casos en los que las partes implicadas sean exclusivamente personal ajeno a la administración de Zizur Mayor. No obstante, en estos supuestos, cuando las conductas hayan tenido lugar en cualquier instalación municipal de esta Administración, esta colaborará con la empresa, entidad o administración a la que pertenezcan las personas afectadas, con el fin de facilitar la puesta en marcha de sus respectivos procedimientos de actuación.

3. MARCO NORMATIVO.

A continuación, se mencionan las principales referencias normativas en la materia, que pueden ser complementadas por otras relacionadas con los derechos humanos, el derecho antidiscriminatorio, el derecho laboral, la prevención de riesgos laborales, las y los empleados públicos y su régimen disciplinario y cuantas otras de derecho resulten oportunas aplicar.

Cabe destacar que Navarra cuenta en la actualidad con dos sólidas leyes relacionadas con esta materia: a) la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres que establece, en su artículo 24. Gestión del personal, la obligación de las Administraciones públicas de Navarra de elaborar protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo; y b) la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, que recoge como una de las manifestaciones de la violencia sexual *“el acoso sexual en el ámbito laboral o educativo y el abuso sexual cometido en las esferas familiar, comunitaria, educativa, laboral, así como en el espacio público”*.

Ámbito	Normativa y documentos de política
Internacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carta de las Naciones Unidas de 1945. • Declaración Universal de Derechos Humanos. • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. • Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW) de 1979. Recomendaciones nº 19 y nº 35. • Conferencias Mundiales de las Mujeres de 1975, 1980, 1985 y 1995 (Beijing) así como los documentos finales aprobados en los periodos extraordinarios de sesiones de las Naciones, +5,+10, +15, +20, +25. • Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes de 1984. • Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993. • Agenda 2030: Objetivos de desarrollo sostenible.

	<ul style="list-style-type: none"> • OIT: • Declaración de Filadelfia. • Convenio número 111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). • Convenio número 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. • Resolución de 1985 sobre la igualdad de oportunidades e igualdad de tratamiento para el hombre y la mujer en el empleo. • Resolución de 1991 relativa a la acción de la OIT para las Mujeres Trabajadoras. • Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso número de 2019. • Recomendación sobre la violencia y el acoso número 206 de 2019.
<p>Europeo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tratado de Roma de 1957. • Tratado de Ámsterdam de 1997. • Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. • Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Tratado de Lisboa de 2009. • Tratado por el que se instituye una Constitución Europea de 2004. • Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. • Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. • Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual- Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la



	<p>mujer y del hombre en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Resolución de 1997 del Parlamento Europeo sobre una campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres.• Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y Protocolo número 12 (2000).• Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se insta a los Estados miembros a que revisen su legislación vigente con la finalidad de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo.• Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 y refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.• Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.• Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa al principio de igualdad en materia de empleo u ocupación.• Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo de 26 de abril de 2007.• Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo (5) (Directiva sobre los derechos de las víctimas),• Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul).• Resolución, de 3 de octubre de 2017, sobre la lucha contra la
--	--

	<p>ciberdelincuencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución, de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea. • Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI)). • Resolución, de 17 de abril de 2018, sobre la capacitación de mujeres y niñas a través del sector digital. • Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión Europea. • Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre la definición de la violencia de género como nuevo ámbito delictivo recogido en el artículo 83, apartado 1, del TFUE.
<p>Estatal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Española. • Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. • Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. • Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. • Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. • Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. • Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. • Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. • Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales,



	<p>administrativas y del orden social.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.• Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.• Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.• Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.• Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.• Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.• Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.• 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.• 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.• Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.• Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.• Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.• Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.• Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.• Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de trato y
--	---

	<p>la no discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual. • Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. • Otras herramientas/instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. ○ Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales. ○ Nota Técnica de Prevención 489 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre violencia en el lugar de trabajo. ○ Nota Técnica de Prevención 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene sobre Acoso sexual en el trabajo. ○ Pacto de Estado contra la Violencia de Género. ○ Estrategia Estatal para Combatir las Violencias Machistas 2022 – 2025. ○ Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.
<p>Autonómico de la Comunidad Foral de Navarra</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Foral 117/1985, de 12 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de las Administraciones Públicas de Navarra. • Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, del Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. • Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. • Ley Foral 3/2018, de 19 de abril, para la modificación de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. • Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las

	<p>personas LGTBI+.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Acción 2016-2021 que desarrolla la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. • Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.
<p>Local Ayuntamiento de Zizur Mayor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Zizur Mayor para el personal laboral fijo y temporal (2019). • Ordenanza para la igualdad entre mujeres y hombres. • I Protocolo local para la coordinación de la actuación ante la violencia contra las mujeres en Zizur Mayor (2020). • II Plan Interno para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Zizur Mayor (<i>*pendiente de aprobación en 2023</i>).

4. DEFINICIONES.

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT define en su artículo 1 la **violencia y el acoso** y éstos **por razón de sexo o género**.

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

La Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres define en su artículo 3 la violencia contra las mujeres y la entiende como **aquella que se ejerce contra estas por el hecho de serlo o que les afecta de forma desproporcionada como manifestación de la discriminación por motivo de género** y que implique o pueda implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada. Entre las diferentes manifestaciones incluye la violencia sexual (agresión sexual, abuso sexual, acoso sexual en el ámbito laboral o educativo y el abuso sexual cometido en las esferas familiar, comunitaria, educativa, laboral, así como en el espacio público).

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, LOIEMH, facilita una definición diferenciada del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

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.

Entre otros comportamientos pueden constituir acoso por razón de sexo:

- a) descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, con especial atención a las realizadas a través de soportes digitales;
- f) orden o presión implícita para aislar o incomunicar a una persona;
- g) agresiones físicas o intimidación violenta;
- h) intromisión en la vida privada, preguntas indiscretas o agobiantes
- i) asignación de tareas según su consideración femenina o masculina, en lugar de hacerlo en función del puesto o cargo;
- j) dificultar o impedir el acceso a los recursos técnicos o materiales.

Es importante reseñar que estas conductas serán consideradas Acoso por razón de sexo cuando el sexismo sea la causa que las origine.

- **ACOSO SEXUAL.**

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.

Algunos tipos de acoso sexual son:

- a) Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo):**

Este tipo de acoso se produce cuando la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos de la persona que acosa, o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo como por ejemplo las posibilidades de promocionar, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc.

Implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Por tanto, se consideran personas activas de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, aquella persona jerárquicamente superior a quien sufre acoso. Por ello, se denomina también “acoso vertical”.

b) Acoso ambiental.

Todo comportamiento de naturaleza sexual que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre, se considera acoso ambiental.

En este tipo de acoso, no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo, es muy común que se produzca entre compañeros, compañeras o personas relacionadas con la organización que no forman parte de ella. Se denomina también “acoso horizontal”.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos que tengan lugar en el ámbito de empleo, en el espacio físico y/o a través de soportes tecnológicos o digitales:

- a) observaciones sugerentes o desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido obsceno; b) invitaciones deshonestas o comprometedoras;
- b) en los lugares y herramientas de trabajo, uso de imágenes o posters que representen de manera degradante a mujeres u hombres;
- c) lenguaje no verbal obsceno: gestos, guiños, miradas...;
- d) contacto físico innecesario, rozamientos, invasión del espacio íntimo;
- e) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- f) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);

g) agresiones físicas.

El acoso sexual cuando es ejercido contra las mujeres es una de las manifestaciones de las violencias contra ellas, y en concreto, de las violencias sexuales.

• VIOLENCIAS SEXUALES.

La LO 10/2022 establece en su artículo 3 que su ámbito de aplicación objetivo comprende las violencias sexuales, entendidas como *“cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital (...). En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos”*.

Esta ley se aplica a las mujeres, niños y niñas que hayan sido víctimas de violencias sexuales, por lo que, trasladado al ámbito laboral, **alcanza a las mujeres incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo.**

En el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT nº190 de 2019, su artículo 3 letra d) establece expresamente que el acoso puede ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo ***“en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”***.

En la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre la definición de la violencia de género como nuevo ámbito delictivo recogido en el artículo 83, apartado 1, del TFUE (2021/2035(INL)) menciona algunas conductas en el ámbito digital tales como: el ciberacoso, la ciber intimidación, el ciber hostigamiento, la difusión y publicación sin consentimiento de imágenes sexuales, la revelación de datos personales, la usurpación de identidad o el pirateo, la incitación al odio sexista en línea y las nuevas formas de acoso en línea, como el bombardeo de Zoom o las amenazas en línea.

A modo ilustrativo, algunas de las conductas en los entornos digitales que se pueden presentar son:



- Propagación de rumores falsos o insultos empleando las redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- Grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de las personas.
- Difusión de fotografías, vídeos privados o audios de contenido íntimo o sexual.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, “chistes” ofensivos o demérito de la valía profesional en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual, ya estén relacionados con el sexo o cualquiera de las categorías de discriminación, ya tengan un carácter general.
- Suplantación de personalidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, sexistas o sexuales.
- Creación de webs y perfiles falsos en redes sociales en nombre de la víctima.
- Acceso al ordenador de la víctima.
- Envío de mensajes ofensivos, amenazantes u hostigadores a la víctima en espacios de internet que frecuenta.
- Uso del teléfono móvil y de aplicaciones de mensajería instantánea.
- Cualquiera de las conductas incluidas en las definiciones de las conductas abarcadas en este protocolo que se perpetren a través de tecnologías de la información y comunicación.
- El entorno digital personal en donde se puedan producir las conductas hacia una persona cuya relación se tenga con razón del trabajo también debe considerarse, lo que incluiría el móvil personal que se usa con fines de trabajo (como los grupos de WhatsApp del trabajo, etc.).

5. DERECHOS & RESPONSABILIDADES.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor debe prevenir, actuar, sancionar, reparar y no tolerar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las violencias sexuales, ni ninguna otra manifestación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral por lo que se compromete a:

- ♦ **DECLARAR Y DIFUNDIR:** Declarar formalmente por escrito y difundir el rechazo a estas conductas, en todas sus formas y modalidades, así como difundir el contenido del presente protocolo.
- ♦ **PROMOVER:** Promover una cultura de prevención contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral y desarrollar acciones formativas, informativas y de sensibilización para todo su personal. Todas las personas a quienes les sea de aplicación este protocolo deberán garantizar un entorno laboral en el que se respete la igualdad y la dignidad de las personas, observando y respetando, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.
- ♦ **ASISTIR Y REPARAR:** Prestar asistencia integral y especializada a las víctimas y establecer las medidas necesarias para su recuperación y reparación.
- ♦ **DISEÑAR PROCEDIMIENTOS:** Para hacer efectivo este compromiso de actuación, el Ayuntamiento de Zizur Mayor se dotará de los procedimientos, acciones e instrumentos que permitan prevenir, detectar, investigar, sancionar y erradicar las conductas descritas, así como reparar a quienes las hayan enfrentado.
- ♦ **RESPECTO EN EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL:** El Ayuntamiento de Zizur Mayor garantizará el respeto en el tratamiento de los datos de carácter personal conforme a la normativa en vigor y mostrará su rechazo al empleo de los datos o información personales cuando su finalidad sea incurrir en las conductas descritas en este protocolo.
- ♦ **RECONOCER:** Es imprescindible reconocer el papel de la representación sindical en la prevención y denuncia de las situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de violencias sexuales, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y laboral, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación de las empleadas y los empleados públicos.

- **DERECHO A RECIBIR INFORMACIÓN. DEBER DE GUARDAR CONFIDENCIALIDAD:** La representación sindical tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente protocolo, y a ser informada de cuantos estudios se realicen en este ámbito. En todo caso, los y las representantes de las organizaciones sindicales, tendrán el deber de respetar la confidencialidad respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable, a su protección, a no sufrir ningún tipo de manifestación de discriminación y/o violencia ni represalia alguna por informar sobre éstas.

Todo el mundo tiene la obligación de poner en conocimiento situaciones que puedan revestir un ilícito penal y de colaborar en su investigación.

Todas las personas sujetas al ámbito de aplicación de este protocolo tienen un papel fundamental en la construcción de un entorno laboral feminista y respetuoso con los derechos humanos, seguro y libre, donde muestren como inaceptables las conductas descritas en este protocolo y su responsabilidad en la promoción de relaciones basadas en el respeto, la igualdad y el buen trato, lo que contribuirá en una mejora del bienestar y felicidad de toda la organización.

6. ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

6.1. Órganos y personas encargadas de impulsar medidas preventivas.

La responsabilidad del impulso de estas medidas recaerá en el Comité de Seguridad y Salud y la Responsable Técnica de Igualdad.

6.2. Plan de prevención y evaluación de riesgos.

Las conductas descritas en el presente protocolo representan o pueden representar riesgos laborales, frente a los cuales deben adoptarse medidas preventivas de protección de la seguridad y de la salud del personal empleado, por lo que habrán de ser tenidas en consideración e incluidas en el Plan y en la Evaluación de los riesgos laborales del Ayuntamiento y en cuantas herramientas y políticas se desarrollen. Se incorporarán indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de las medidas preventivas tales como responsable, plazo de ejecución e indicadores de ejecución, impacto y resultado.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor se asegurará de haber incluido las violencias sexuales en la evaluación de los riesgos laborales de las trabajadoras de su organización.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor incluirá como cláusula en todas las contrataciones públicas, convenios y subvenciones, contar con un protocolo o instrumento equivalente en cumplimiento del artículo 48 de la LO 3/2007, así como haber incluido las violencias sexuales entre los riesgos laborales en la valoración de riesgos de los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras.

6.3. Información y comunicación.

Se realizará una adecuada y suficiente difusión del protocolo de forma que llegue a ser conocido por todas las personas a las que es de aplicación el presente protocolo. Para ello se adoptarán las siguientes medidas:

- Poner a disposición de toda la plantilla el documento completo del protocolo a través de la intranet municipal, de forma que quien quiera pueda descargárselo.

- Elaborar y difundir folletos divulgativos que den a conocer la existencia del protocolo y sus principales características a todo el personal: nombre y contacto de las personas a las que acudir, procedimiento y medidas. Estos folletos se distribuirán por Servicios, y se encontrarán siempre disponibles en los servicios de prevención de riesgos laborales e igualdad. Además, se colocarán en los espacios habilitados para la difusión de información relativa a prevención de riesgos laborales.
- Incluir la referencia al protocolo y a sus principales características en los procedimientos de acogida.
- Incluir la referencia al protocolo en el boletín de información interna del Servicio de Igualdad (Sabías qué....Ba al dakizu) posterior a la aprobación del mismo.
- Organizar sesiones de información/sensibilización con delegadas y delegados de prevención, personal técnico y político y con el resto del personal municipal, donde se explicará con detalle el contenido del protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de las jefaturas, de la representación sindical así como el procedimiento, medidas y sanciones.

6.4. Formación.

- Organizar formación básica para toda la plantilla en relación con el acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a las violencias contra las mujeres en el trabajo y específicamente las violencias sexuales.
- Realizar anualmente una formación específica con las personas que desempeñan las funciones procedimentales derivadas de este protocolo, que contemple contenidos en igualdad de mujeres y hombres, en habilidades sociales y resolución de conflictos y referidos a las conductas y aplicación de este protocolo.
- Incluir formación sobre el acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a las violencias contra las mujeres en el trabajo y específicamente las violencias sexuales en los cursos que se organizan desde Prevención de Riesgos Laborales para mandos y responsables de equipo.
- Incluir formación específica sobre prevención de la violencia contra las mujeres en el trabajo en la formación que se organice en el marco del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zizur Mayor.
- Informar a las trabajadoras del Ayuntamiento de Zizur Mayor en relación con las violencias sexuales y diseñar una formación específica para ellas, así como una específica para los hombres sobre su responsabilidad en el abordaje y erradicación de las mismas.

6.5. Investigación y conocimiento.

Para poder adecuar la actuación del Ayuntamiento de Zizur Mayor a la realidad del mismo en materia del presente protocolo, se contemplan las siguientes medidas:

- Realizar un seguimiento de bajas médicas reincidentes y de larga duración en las que se aduce como causa la situación laboral, indicios detectados en entrevistas de las revisiones médicas, en las visitas a los centros de trabajo...
- Realizar un seguimiento en base a la encuesta de riesgos psicosociales.
- Realizar una evaluación y revisión periódica anual del funcionamiento e implantación del presente Protocolo.
- Elaborar estadísticas desagregadas por sexo, sobre el número de intervenciones y casos atendidos en el marco de este protocolo.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

7.1. Principios inspiradores.

Los procedimientos de actuación que se prevén en este protocolo deben regirse por los siguientes principios y garantías:

- 1) **Respeto.** Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación.
- 2) **Confidencialidad.** Todas las personas que participen en el procedimiento observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo, obligación que asumirán por escrito. La documentación relacionada con la comunicación o la investigación no será difundida, salvo expreso consentimiento de las partes o a requerimiento de la autoridad judicial.
- 3) **Protección.** De acuerdo con las necesidades y fase del procedimiento, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas.
- 4) **Credibilidad.** Tanto la Asesoría Confidencial como la Comisión Investigadora partirán siempre de la credibilidad de la persona que presenta la denuncia de los hechos sin perjuicio del resultado de las pruebas que se practiquen y resolución.
- 5) **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona solicitante y los datos que permitan identificarla.
- 6) **Acompañamiento.** Las partes implicadas tendrán derecho, durante todo el procedimiento, a ser acompañadas por una Delegada o Delegado de Prevención, Representación Sindical u otra persona de su elección.
- 7) **Imparcialidad y contradicción.** Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Las personas que integran la Asesoría Confidencial o la Comisión Investigadora, que en ningún caso serán coincidentes, podrán abstenerse o ser recusadas para su participación en el procedimiento en virtud de lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- 8) **Diligencia y celeridad.** El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria.



- 9) **Accesibilidad.** El personal al servicio de esta administración dispondrá de información pública y accesible sobre la existencia de este procedimiento, y concretamente de la Asesoría Confidencial, su composición, funciones y vías de contacto.
- 10) **Información.** Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco del mismo, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas. La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.
- 11) **Prohibición de represalias.** Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber enfrentado situaciones protegidas por este protocolo y contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación. En caso de producirse, estas personas podrán poner en conocimiento de la Asesoría Confidencial y/o de la Comisión Investigadora los hechos acaecidos a fin de que sean valorados, atendidos y neutralizados. Las personas que realicen dichas acciones de represalias serán investigadas y sancionadas a través del procedimiento que corresponda. A los efectos de este protocolo se consideran represalias, a título enunciativo, las que se adopten en forma de:
- a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que la persona trabajadora tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.
 - b) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
 - c) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
 - d) Inclusión en listas o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
 - e) Denegación o anulación de una licencia o permiso.
 - f) Denegación de formación.

g) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

12) Recogida y protección de datos de carácter personal. Todos los datos que se generen por aplicación de este protocolo se registrarán por el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El Ayuntamiento de Zizur Mayor recopilará los datos estadísticos sobre las conductas recogidas en este protocolo para un mejor diseño de las políticas públicas municipales y forales.

13) Inacción: Si cualquiera de las personas obligadas a desarrollar el procedimiento de este protocolo hicieran dejación de sus funciones, dicha conducta tendrá la consideración de discriminatoria, y se le impondrán las sanciones que correspondan.

7.2. Órganos intervinientes.

Los órganos y personas encargadas de aplicar el procedimiento actuación son la Asesoría Confidencial y la Comisión Investigadora.

7.2.1. Asesoría Confidencial.

Se denomina Asesoría Confidencial a las personas competentes para la recepción de denuncias, responsabilidad que de acuerdo a este protocolo asumirán, al menos, la Responsable Técnica de Igualdad y otra persona de nivel técnico que cumpla los siguientes requisitos:

- a. Ser mujer.
- b. Tener formación en igualdad de mujeres y hombres.
- c. Conocer en profundidad este protocolo.

Su identidad será dada a conocer a todo el personal del Ayuntamiento de Zizur Mayor, así como la forma en que se podrá contactar con ellas. Las funciones a desarrollar por estas personas serán:

- Custodiar toda la documentación generada.
- Realizar la acogida y entrevista inicial.
- Informar sobre los principios, derechos y los procedimientos previstos en el protocolo.
- Asesorar e informar de los recursos y servicios disponibles.
- Mantener cuantos contactos y reuniones con la persona afectada valore precisos, en función de las circunstancias y necesidades.
- Identificar las conductas comunicadas, ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y por un procedimiento formal en los casos graves o muy graves.
- Dar comienzo y desarrollar el procedimiento informal, en situaciones leves y siempre que la persona solicitante muestre su conformidad al respecto.
- En el menor plazo posible, elaborar el informe al finalizar la fase de acogida, en el que se indicarán de forma sucinta: las partes implicadas a través de la correspondiente codificación; las actuaciones realizadas y fecha de realización; y las medidas de protección y preventivas adoptadas y/o propuestas.
- Dar traslado del informe a la Comisión Investigadora y colaborar con ésta.
- Recabar la encuesta de valoración de las personas atendidas.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del presente protocolo.

Deberán actuar con total independencia, contando con la capacitación y capacidad absoluta en este ámbito, asumiendo con su designación el tratamiento de la información con absoluta discreción y confidencialidad sobre los hechos, situaciones y personas involucradas.

Todas las personas que integren la Asesoría Confidencial deberán haber recibido la formación específica dispuesta en aplicación del presente protocolo y los respectivos Planes de prevención, cuyo itinerario será aprobado por el Servicio de Igualdad, así como una formación especializada con carácter anual.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando lo considere necesario la Asesoría Confidencial podrá recurrir al apoyo de personal técnico externo, que en todo caso respetará los principios del presente protocolo.

7.2.2. Comisión Investigadora.

Se denomina Comisión Investigadora al órgano colegiado que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias del presente protocolo. Este órgano colegiado estará constituido por:

- Responsable Técnica de Recursos Humanos
- Responsable Técnica del Servicio de Igualdad.
- 2 delegados o delegadas de prevención.

Su composición se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Todas las personas que la conformen deberán tener o recibir una formación suficiente en igualdad de mujeres y hombres, y en especial en relación al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, a las violencias contra las mujeres y específicamente a las violencias sexuales, así como sobre el contenido y la aplicación de este protocolo.

En caso de delegación en otra persona, habrá de hacerse en personas con el mismo poder de decisión y ejecución, y siempre que cuenten con la formación en la materia.

La asistencia a la Comisión será de obligado cumplimiento para todas las personas que la integran.

Las funciones a desarrollar por la Comisión serán:

- Recibir el expediente con toda la información recibida y generada desde la AC.
- Desarrollar el procedimiento de actuación y resolución.
- Realizar las actuaciones pertinentes dirigidas a investigar, a través de todo tipo de pruebas, si han existido o no las conductas descritas en este protocolo, así como la posible necesidad de adoptar medidas de protección, o en caso negativo, considerar el archivo del caso.
- Custodiar toda la documentación generada en la fase de investigación.
- Si se considerara oportuno, invitar a la Asesoría Confidencial a las reuniones de la Comisión, con derecho a voz, pero no a voto, así como contar con apoyo de personal experto externo.
- Emitir informes.
- Dar traslado del expediente a RRHH o, en su defecto, a la instancia superior jerárquica que corresponda.
- Notificar la resolución de RRHH o, en su defecto, de la instancia superior jerárquica que corresponda de la resolución que esta emita a la persona solicitante y/o víctima y la persona denunciada¹.

¹ Las referencias en el protocolo a persona denunciante, denunciada, denuncia etc. no se refieren a su significado en el ámbito penal, salvo si así se señala.

- Colaborar con la AC y con el Servicio de Igualdad en la implementación y evaluación de este protocolo.
- Remitir el informe al Ministerio Fiscal, cuando proceda.

7.2.3. Sustituciones.

Cualquiera de las personas que compongan estos órganos y resulten involucradas en un procedimiento relativo a las conductas en este protocolo, o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, tanto si son recusadas por la persona denunciante como por la denunciada. Si fuera la persona denunciada integrante de estas figuras garantes, 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 la formación requerida al resto de integrantes.

7.3. Fases.

Procedimiento informal.

La fase primera del procedimiento se inicia a través de la presentación de comunicaciones, de forma verbal, telefónica y/o por escrito, ante cualquiera de las personas que integran en la Asesoría Confidencial.

Las comunicaciones verbales, incluidas las realizadas a través de reunión presencial y/o telefónicamente, deberán documentarse de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento de la persona informante:

- a) mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o
- b) a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por la persona responsable de tratarla.

Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo a la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá a la informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

De las comunicaciones por escrito, la persona de la Asesoría Confidencial deberá dar constancia/acuse de recibo a la persona informante, en el plazo de siete días naturales a su recepción.

Con el fin de garantizar el anonimato, se excluye la obligación de presentar el formulario por registro de entrada telemático.

La persona de la Asesoría Confidencial que lo reciba deberá darle registro y cumplimentar los siguientes datos:

- a) Fecha de recepción.
- b) Código de identificación.
- c) Actuaciones desarrolladas.
- d) Medidas adoptadas.
- e) Fecha de cierre.

Tras un análisis previo, decidirá, en el plazo máximo de diez días hábiles:

- a) Si inadmite la comunicación por alguno de los siguientes casos:
 - a. Cuando los hechos no se enmarquen dentro de las conductas recogidas en este protocolo.
 - b. Los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
 - c. Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto.
 - d. Otros no contemplados en los apartados anteriores.

En estos casos, la AC notificará la resolución de manera motivada, salvo que la comunicación sea anónima o la persona informante hubiese renunciado a recibir comunicaciones de la AC.

- b) Si admite la comunicación.

La investigación comprenderá todas aquellas actuaciones encaminadas a comprobar los hechos relatados.

Se garantizará que la persona afectada por la información tenga noticia de la misma, así como de los hechos relatados de manera sucinta. Adicionalmente se le informará del derecho que tiene a presentar alegaciones por escrito y del tratamiento de sus datos personales. No obstante, esta información podrá efectuarse en el trámite de audiencia si se considerara que su aportación con anterioridad pudiera facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

En ningún caso se comunicará a los sujetos afectados la identidad de la persona informante ni se dará acceso a la comunicación. Durante la instrucción se dará noticia de la comunicación con sucinta relación de hechos a la persona investigada. Esta información podrá efectuarse en el trámite de audiencia si se considera que su aportación con anterioridad pudiera facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

Sin perjuicio del derecho a formular alegaciones por escrito, la instrucción comprenderá, siempre que sea posible, una entrevista con la persona afectada en la que, siempre con absoluto respeto a la presunción de inocencia, se le invitará a exponer su versión de los hechos y a aportar aquellos medios de prueba que considere adecuados y pertinentes.

A fin de garantizar el derecho de defensa de la persona afectada, la misma tendrá acceso al expediente sin revelar información que pudiera identificar a la persona informante, pudiendo ser oída en cualquier momento, y se le advertirá de la posibilidad de comparecer asistida de abogada/o.

Todas las personas naturales o jurídicas, privadas o públicas, deberán colaborar con la Asesoría Confidencial y estarán obligadas a atender los requerimientos que se les dirijan para aportar documentación, datos o cualquier información relacionada con los procedimientos que se estén tramitando, incluso los datos personales que le fueran requeridos.

La Asesoría Confidencial prestará atención a la posibilidad de que hubiera más víctimas y recabará información del impacto personal y organizacional que haya o pudiera estar causando.

Finalizado su análisis, emitirá en el plazo de diez días hábiles, un informe de valoración, con sus conclusiones y propuesta de medidas a adoptar, que dará traslado a las partes con el fin de que puedan presentar alegaciones y/o mostrar su conformidad.

Dicho informe podrá:

- a) Dar por archivado el expediente, lo que será notificado a la persona informante y, en su caso, a la persona afectada.
- b) Ser remitido a la Comisión de Investigadora, si se concluyera que las conductas están enmarcadas en este protocolo o de otra naturaleza, pero tipificadas como infracción.

Procedimiento formal.

La fase segunda comienza con el nombramiento de la Comisión Investigadora. Recibida toda la información de la Asesoría Confidencial, podrá complementar los medios de prueba practicados. Una vez analizada, y en el plazo de un mes hábil, emitirá un informe en el que recogerá la composición de la Comisión Investigadora, los antecedentes, los fundamentos

jurídicos, los medios de prueba practicados, las conclusiones, las medidas o recomendaciones, y la propuesta sancionadora.

De este informe se dará traslado por cinco días a las partes para la presentación de alegaciones. Del estudio de estas, podrá acordarlas, con la posible práctica de nuevas pruebas y la emisión de un nuevo informe, dando un nuevo traslado, por cinco días a las partes; o rechazarlas.

Dicho informe podrá:

- a) Ser remitido al Ministerio Fiscal si se apreciase que los hechos pudieran revestir el carácter de delito.
- b) Instar para que se dé inicio de un expediente informativo y/o sancionador.

Del informe se dará traslado a la dirección de gestión de personal/ RRHH, al personal delegado de prevención, al Comité de Empresa, al Comité de Seguridad y Salud y al Servicio de Igualdad. Se procederá al archivo señalando la fecha de cierre.

El plazo para finalizar las actuaciones y dar respuesta a la persona informante, en su caso, no podrá ser superior a tres meses desde la entrada en registro de la información. Cualquiera que sea la decisión, se comunicará a la persona informante, salvo que haya renunciado a ello o que la comunicación sea anónima.

Las decisiones adoptadas por la Asesoría Confidencial y/o por la Comisión Investigadora no serán recurribles en vía administrativa ni en vía contencioso-administrativa, sin perjuicio del recurso administrativo o contencioso administrativo que pudiera interponerse frente a la eventual resolución que ponga fin al procedimiento sancionador que pudiera incoarse con ocasión de los hechos relatados.

8. MEDIDAS REPARADORAS.

La reparación integral de las víctimas/supervivientes de las conductas recogidas en este protocolo ha de tener una vocación transformadora personal y organizacional y estas han de estar situadas en el centro del proceso, lo que implica que el Ayuntamiento no tome decisiones sin ellas dado que son las protagonistas.

Por ello, el Ayuntamiento de Zizur Mayor deberá promover el diseño e implantación de las siguientes medidas:

- Medidas de garantía de no repetición y rehabilitación tanto dirigidas a las víctimas directas como indirectas (compañeras, compañeros, entorno laboral afectado etc.)
- Medidas de reparación relativas al daño moral.
- Medidas de satisfacción.

9. FALTAS Y SANCIONES.

Las sanciones pueden revestir consecuencias en ámbitos como el social, laboral, penal, civil, administrativo o de protección de datos.

En el ámbito penal, las conductas delictivas más comunes son las contempladas en los artículos 147 – lesiones-, 153- menoscabo psíquico o lesión de menor gravedad-, 169 y 171 – amenazas-, 172 -coacciones-, 172 ter – acoso/hostigamiento/humillación-, 173 y ss – torturas y otros delitos contra la integridad moral-, artículos del Título VIII relativos a los delitos contra la libertad sexual, 197 y ss. sobre el descubrimiento y revelación de secretos, 208 -injurias-, 311, 314, 318 – delitos contra los derechos de los trabajadores- y 443 -actividades prohibidas a la autoridad o funcionario público y de los abusos en el ejercicio de su función.

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 establece en el artículo 95 como faltas muy graves, entre otras:

- b) 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, sexual y por razón de sexo.*
- o) El acoso laboral.*

Y estas se sancionan de la siguiente manera según el artículo 96:

- a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f) Apercibimiento.
- g) Cualquier otra que se establezca por ley.

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 establece en su artículo 4 que las y los trabajadores tienen derecho a



c) A no ser discriminados 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.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al 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.

Además, el artículo 17 relativo a la no discriminación en las relaciones laborales, entiende como nulos las decisiones unilaterales del o de la empresaria que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al o la empresaria o a las personas que trabajan en la empresa se consideran un incumplimiento contractual grave y por ello, el contrato de trabajo puede extinguirse como despido disciplinario. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del o de la trabajadora.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el artículo 42 relativa a las responsabilidades y su compatibilidad establece en su apartado 1 que:

“El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento” y añade en el apartado 3 que ***“las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social***



que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.”.

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece como obligación para las empresas que tienen **planes de igualdad, que estos contengan la materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo** (en su letra i). Y ya en el artículo 48 concreta qué medidas específicas deben adoptarse.

Las infracciones y sanciones se establecen, principalmente, en el **Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (en adelante, LISOS)**. El artículo 7, apartado 13 considera como una infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación. El artículo 8 establece que son **infracciones muy graves**:

“11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

(...)

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

(...)

19. Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.”

El artículo 12, apartado 16, considera como **infracción grave** las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados; y en el artículo 13, como muy grave, no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

El artículo 16.1 c), considera como una **infracción muy grave** solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

El artículo 46 de la LISOS establece que en el caso de “los empresarios” que cometen las mencionadas infracciones muy graves “serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias”:

- a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.
- b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Este artículo 40 establece que las **infracciones muy graves**, como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se **sancionan con multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros. Además, se añade que *“las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente”*. En el apartado 2 se refiere a las **sanciones para las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales**, y en la letra c) establece que las muy graves se sancionan “con **multa**, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.”

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 54 concreta las **limitaciones a la facultad de contratar** con la Administración cuando se hayan cometido delitos o infracciones administrativas muy graves.

Tras la aprobación de la LO 10/22, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis del Código Penal, las entidades jurídicas pueden ser responsables de los delitos comprendidos en los artículos 173.1 y 184 del Código Penal – trato degradante; actos hostiles o humillantes reiterados que supongan grave acoso contra la víctima; y acoso sexual -.

Finalmente, en el ámbito civil, se podría incurrir en daños y perjuicios patrimoniales y/o morales a la persona afectada, así como en responsabilidades en materia de **protección datos** en el caso de la difusión de datos de una persona física (en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos que permitan identificarla), publicados en diferentes servicios de internet sin consentimiento y llegar a ser sancionadas por la AEPD con multas que, en los casos más graves, pueden alcanzar los 20.000.000 de euros.

Sin embargo, y a pesar de contar con una dilatada normativa, no hay que olvidar que debido a realidades como la normalización de la violencia, a la falta de herramientas desde la perspectiva de género e interseccional y a la falta de formación especializada de quienes intervienen en el abordaje de estas conductas, han traído como resultado la victimización secundaria de las supervivientes y la impunidad de quienes las ejercen, siendo por eso escasas aún las denuncias ante los juzgados de instrucción, y más comunes las demandas en los juzgados de lo social y/o contencioso administrativo.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

10.1. Implementación y evaluación.

La Asesoría Confidencial dispondrá de un registro de las comunicaciones y denuncias recibidas, así como de las intervenciones desarrolladas (Anexo VIII), que habrá de recoger en un informe anualmente.

El Servicio de Igualdad, con el apoyo al menos de la Asesoría Confidencial, de la representación sindical y de RRHH del Ayuntamiento de Zizur Mayor, realizará un seguimiento anual de la implementación del protocolo, incluyendo los informes anuales de la Asesoría Confidencial, la valoración global de su ejecución, el grado de cumplimiento, las áreas de mejora así como la evaluación cualitativa de las personas que han solicitado la activación del protocolo y de las y los profesionales vinculados con éste. Dicho informe será presentado a la MTI.

Además, abordará los siguientes indicadores:

- Número y tipología de acciones de información, difusión y formación realizadas interna y externamente a la organización.
- Número y tipología de acciones de formación a personas que intervienen en la aplicación de este protocolo.
- Número y porcentaje de los contratos públicos, de los convenios y subvenciones concedidos/suscritos por el Ayuntamiento de Zizur Mayor que exige a terceras personas físicas o jurídicas contar con un protocolo similar al presente, desagregado por áreas municipales y por año.

El Servicio de Igualdad, con el apoyo al menos de la Asesoría Confidencial, de la representación sindical y de RRHH del Ayuntamiento de Zizur Mayor, realizará una evaluación cuatrienal del protocolo, incluyendo el análisis de los informes de seguimiento anual, así como las eventuales revisiones y/o modificaciones efectuadas al protocolo.

10.2. Recursos económicos.

La dotación de recursos económicos es un elemento fundamental para poder avanzar en el cambio social de valores en el ecosistema del Ayuntamiento de Zizur Mayor y del municipio y

en la consecución de los objetivos igualdad y no discriminación, buen gobierno, empoderamiento de las mujeres y erradicación de la violencia contra las mujeres.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor consignará anualmente en los presupuestos municipales los recursos necesarios para el despliegue de las medidas previstas en el presente protocolo.

10.3. **Revisión.**

El Servicio de Igualdad junto a los Servicios Jurídicos Municipales revisarán con carácter bienal el presente Protocolo y emitirán un informe sobre su adecuación o no a las obligaciones normativas en vigor.

Además, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación inmediata del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión del municipio de Zizur Mayor o su modificación en el carácter del tipo de entidad local si lo requiriera y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial al personal del Ayuntamiento de Zizur Mayor y cualquiera otros sobre el que se aplique el presente protocolo, sus métodos de trabajo, organización, etc.
- Cuando una resolución judicial condene al Ayuntamiento de Zizur Mayor por discriminación o por cualquiera de las conductas descritas en este protocolo.
- Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afecte al contenido del protocolo.

10.4. **Entrada en vigor y vigencia.**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a toda la organización de Zizur Mayor, y, en cualquier caso, a los dos meses de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de Zizur Mayor y manteniéndose vigente hasta su modificación, renovación o derogación.

Si algún Plan interno de igualdad o normativa municipal, posterior a la entrada en vigor de este protocolo, especificara una vigencia y/o duración del presente Protocolo distinta a la en éste establecida, éstos prevalecerán.



10.5. Depósito del protocolo.

El Ayuntamiento de Zizur Mayor procederá al depósito y registro voluntario del presente protocolo.

ANEXO I. Formulario de activación del protocolo.

FECHA DE INICIO:	CÓDIGO:	FECHA DE CIERRE:
------------------	---------	------------------

1. Persona que la presenta.

- Persona afectada
- Persona trabajadora con conocimiento/testigo
- Persona Delegada Prevención
- Persona del Servicio de Igualdad
- Otras

(especificar):

.....

2. Datos de la/s persona/s afectadas.

- Nombre y apellidos:
- Sexo:
- Otras categorías relevantes:
- Tipo contrato/vinculación laboral:
- Puesto:
- Grupo/categoría profesional:
- Teléfono:
- Centro de trabajo:
- Email:
- ¿Existen otras personas afectadas? (especificar):

3. Datos de la persona denunciada.

- Nombre y apellidos:
- Sexo:



- Otras categorías relevantes:
- Puesto:
- Grupo/categoría profesional:
- Centro de trabajo:
- Nombre del departamento adscrito/organismo autónomo/otro:
- Tipo contrato/vinculación laboral:
- Relación con la(s) víctima(s):

4. Tipología y espacio de la(s) conducta(s) (marcar las que procedan):

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Violencias sexuales contra las mujeres
- Otras manifestaciones de la violencia contra las mujeres no incluidas en violencias sexuales
- Otras (especificar: _____)

Espacio: físico /virtual /ambos.

5. Descripción de los hechos:

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

6. Testigos y pruebas.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba documental que se considere oportuno (indicar cuáles):

7. Solicitud.

Se tenga por presentada en el marco del II Protocolo frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.



Lugar y fecha:

Firma de la persona interesada:

PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En cumplimiento del artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/ 679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos, se informa que, en el ámbito del presente protocolo, los datos personales para gestionar este protocolo se incorporarán a la actividad de tratamiento denominada II PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR. La finalidad de dicho tratamiento es gestionar las acciones derivadas de la puesta en marcha de dicho protocolo. La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento. Podrá ampliar información en materia de protección de datos en la dirección web municipal.



ANEXO II. Notificación de comunicación.

Comunicación dirigida a:

Nombre y apellidos:

DNI:

Por la presente y como integrante de la Asesoría Confidencial del Ayuntamiento de Zizur Mayor, definida en el II Protocolo, le notifico que hemos recibido una comunicación interpuesta en su contra en relación a las conductas protegidas por este.

Con el fin de poderle transmitir su contenido, le emplazamos a una reunión el próximo día..... de 20....., a las horas.

Su no comparecencia pudiera considerar un acto de obstrucción en la investigación de los hechos denunciados.

Tiene acceso al contenido del II Protocolo en para su información.

En Zizur Mayor, a, de..... de 20.....

Firmado: [Nombre, apellidos y puesto]

Recibí: [Nombre, apellidos, fecha y firma]



ANEXO III. Formulario de informe de la Asesoría Confidencial.

Lugar y fecha:

Informe de la Asesoría Confidencial

Identificación de las partes:

Parte informante:

Persona(s) que han enfrentado las conductas (sólo si es/son diferentes a quien informa):

Parte denunciada:

Antecedentes del caso, circunstancias etc.:

.....

Resumen de los hechos:

Justificar la admisión o no a trámite:

Actuaciones realizadas por la Asesoría Confidencial:

Documentación

.....

Otras personas que hayan intervenido en la investigación para la elaboración del informe:

Testigo/a 1:

Adopción de medidas cautelares (si procede):

Medida 1:

Medida 2:

Personas responsables de su aplicación:

.....

Tipo de procedimiento a seguir:

Informal

Formal

Si se hubiera seguido el informal, resumen de lo realizado:

Reuniones



Medidas acordadas entre las partes

Mecanismos de seguimiento y control sobre las medidas acordados

.....

Nombre, puesto y firma de las personas integrantes de la Asesoría
Confidencial:

.....

Fecha de cierre:

ANEXO IV. Formulario de informe de la Comisión Investigadora.

Lugar y fecha

Informe de la Comisión Investigadora

Identificación de las partes:

Resumen del expediente:

Actuaciones realizadas por la Asesoría Confidencial y medidas propuestas/realizadas:

Resumen de los hechos:

Informe de riesgos psicosociales (si lo hubiere):

.....

Medidas propuestas y responsables de su aplicación:

.....

Medidas realizadas y responsables de su aplicación:

.....

Propuesta de inicio de procedimiento disciplinario (si procediera):

.....

Sanciones impuestas:

Nombre, puesto y firma de las personas integrantes de la Comisión Investigadora

Fecha de cierre:

ANEXO V. Modelo de compromiso de confidencialidad.

Las personas que a continuación se relacionan:

Don/Doña [NOMBRE Y APELLIDOS], con DNI/NIE [NUMERO],

habiendo sido designadas como integrantes de la [ASESORÍA CONFIDENCIAL/COMISIÓN INVESTIGADORA] para intervenir en el procedimiento de actuación del presente protocolo, acuerdan y se comprometen a:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad y la no discriminación.
- Adoptar las medidas de seguridad necesarias para garantizar la confidencialidad, secreto y reserva sobre el contenido de la información a la que tengan acceso en ejercicio de las funciones atribuidas en este protocolo.
- Velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información.

Asimismo, declaran que han sido informadas por el Ayuntamiento de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las anteriores obligaciones.

En Zizur Mayor, a [FECHA]

[NOMBRE y APELLIDOS_PERSONAS_ FIRMAS]



ANEXO VI. Encuestas de valoración.

A. ENCUESTA DE VALORACIÓN A LAS PERSONAS ATENDIDAS.

1. Sexo:

- Mujer.
- Hombre.
- No binario.

2. ¿Conocías la existencia del protocolo?

- Sí.
- No.
- NS/NC.

3. Profesional/es que te ha/n atendido:

- Servicio de Igualdad
- Servicio de Prevención
- RRHH
- Asesoría Confidencial
- Comisión Investigadora
- Otros (especificar):

4. ¿Se ha respetado tu intimidad y confidencialidad durante su actuación?:

- Sí.
- No. ¿Por qué?:
- NS/NC.

5. La respuesta recibida ha sido rápida y clara:

- Sí.
- No. ¿Por qué?:
- NS/NC.

6. ¿Cómo valoras su conocimiento en el abordaje de la situación denunciada?

- Muy bueno.
- Bueno.
- Malo.
- Muy malo.



7. ¿Te ha/n ayudado a mejorar tu situación?:
 - Sí.
 - No. ¿Por qué?:
 - NS/NC.
8. Valora del 1 al 10 la atención recibida:
9. ¿Qué medidas adoptadas te han ayudado?
10. ¿Qué otras medidas crees que te habrían ayudado?
11. ¿Qué mejorarías del protocolo y/o de la atención recibida?
12. ¿Quieres dejar algún comentario?

B. ENCUESTA VALORACIÓN A PROFESIONALES INTERVINIENTES.

1. Sexo:
 - Mujer.
 - Hombre.
 - No binario.
2. ¿Cómo valoras tus conocimientos en el abordaje de las situaciones recogidas en el protocolo?
 - Muy bueno.
 - Bueno.
 - Malo.
 - Muy malo.
3. ¿Qué capacitación has recibido este año para un mejor abordaje de las conductas recogidas en el protocolo?
4. ¿Cómo valoras tu intervención profesional en el marco de este protocolo?
5. ¿Qué contribuiría a mejorar el desarrollo de las funciones que tienes asignadas en el protocolo?

6. ¿Cómo valoras las medidas preventivas y sancionadoras establecidas en el protocolo?
7. ¿Qué mejorarías del contenido del protocolo?
8. ¿Quieres dejar algún comentario?

ANEXO VII. Registro de actuaciones.

- Código alfanumérico:**
- Fecha de recepción:**
- Tipología de conducta:**
- Espacio:** Físico / Virtual/ Ambos.
- Persona (s) solicitante (s) y sexo/edad/puesto**
- Persona (s) denunciante (s) y sexo/edad/puesto**
- Persona (s) denunciada (s) y sexo/edad/puesto**
- Procedimiento (s) activado (s):**
- Profesionales intervinientes:**
- Resolución:**
- Medidas adoptadas:**
- Sanciones adoptadas:**
- Duración:**
- Seguimiento de medidas:**
- Procedimiento(s) judicial(es) iniciado(s) y fallo (s) (si los hubiera):**
- Medidas preventivas:**
- Observaciones:**
- Fecha de cierre:**

ANEXO VIII. Tratamiento de datos personales.

- ❑ **IDENTIFICACIÓN DEL RESPONSABLE:** AYUNTAMIENTO DE ZIZUR MAYOR.
- ❑ **FINALIDAD.**
 - a) Finalidad del tratamiento: gestionar las acciones derivadas de la puesta en marcha del II Protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la violencia contra las mujeres del Ayuntamiento de Zizur Mayor.
 - b) Conservación de los datos: los datos se guardarán en los servidores municipales aplicando una política de acceso restringida a las personas que se determinen.
- ❑ **LEGITIMACIÓN:** RGPD Art. 6.1 a) Consentimiento de la persona interesada. La base legal viene constituida por el consentimiento que usted presta al realizar una acción afirmativa al solicitar la aplicación de este protocolo, disponiendo de la información necesaria.
- ❑ **DESTINATARIAS/OS:** Otras Administraciones Públicas que tengan competencia en la materia (Policía Foral, Organismos Jurisdiccionales, Ministerio Fiscal etc.) así como empresas privadas que, previo acuerdo con el Ayuntamiento, realicen labores de asesoría y/o gestión. Estas empresas deberán firmar los acuerdos de confidencialidad pertinentes antes de acceder a los datos personales.
- ❑ **PROCEDENCIA DE LOS DATOS:** La propia persona interesada o su representante legal. Las categorías de los datos personales tratados son:
 - a) Identificativos: DNI/NIE/Pasaporte; nombre y apellidos, dirección, teléfono y firma.
 - b) Datos especialmente protegidos derivados de la situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencias sexuales, incluyendo relativos a la salud.
 - c) Otros tipos de datos relativos al empleo: puesto de trabajo etc.
- ❑ **DERECHOS.** Las personas interesadas tienen derecho a:
 - a) Solicitar el acceso a los datos personales.
 - b) Solicitar su rectificación o supresión.
 - c) Solicitar la limitación de su tratamiento.
 - d) Oponerse al tratamiento.
 - e) Solicitar la portabilidad de los datos.

- ❑ **CONSERVACIÓN.** Los datos se suprimirán a los dos años salvo que sea necesaria su conservación por cumplimiento de obligaciones legales o para determinar posibles responsabilidades derivadas de las reclamaciones efectuadas.
- ❑ Las y los interesados podrán acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos. En determinadas circunstancias, podrán solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, cuyo caso únicamente se conservarán para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.
- ❑ Estos derechos podrán ejercerse ante la persona responsable del tratamiento arriba indicada. Si considera que no ha sido atendida de forma adecuada por el Ayuntamiento de Zizur Mayor, puede dirigir una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos.

ANEXO IX. Directorio de las personas intervinientes en el II Protocolo.

NOMBRE Y APELLIDOS	EMAIL	TELÉFONO	SERVICIO	INTEGRANTE DE

