

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN
DE GÉNERO Y ACOSO LABORAL**



AJUNTAMENT DE
la Jana

Índice

1. Presentación.....	1
2. Ámbito de aplicación.....	2
3. Marco legislativo.....	2
4. Objetivos.....	5
4.1.- Objetivo general.....	5
4.2.- Objetivos específicos.....	5
5. Definiciones.....	6
A.- Acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.....	6
a.1.- Acoso sexual.....	6
a.2.- Acoso por razón de sexo.....	6
a.3.- Acoso por orientación sexual, por expresión y/o identidad de género.....	7
B.- Acoso laboral.....	7
b.1.-Acoso laboral.....	7
b.2.-Acoso moral (mobbing).....	7
b.3.- Trato discriminatorio.....	8
b.4.- Modelos de comportamiento.....	9
b.4.1.- Ataques a la víctima con medidas organizacionales.....	9
b.4.2.- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.....	9
b.4.3.- Ataques a la vida privada de la víctima.....	10
b.4.4.- Agresiones físicas.....	10
b.4.5.- Agresiones verbales.....	10
6. Derechos y obligaciones.....	11
6.1.- Obligaciones del Ayuntamiento.....	11
6.2.- Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.....	11
7. Prevención.....	12
8. Comité contra el acoso y sus funciones.....	13
8.1.- Funciones específicas de la Presidencia y Secretaría.....	14
9. Protocolo de actuación.....	15
9.1.- Confidencialidad de la investigación.....	16
9.2.- Inicio del Procedimiento.....	16
9.3.- Procedimientos.....	17
9.3.1. Procedimiento Informal.....	17
9.3.2.- Procedimiento Formal.....	19
9.4 Medidas cautelares.....	20
9.5 Informe de conclusiones.....	21
10. Tipificación de faltas.....	23
11. Vigencia de las revisiones del protocolo.....	24
12. Información a la plantilla.....	25
13. Exclusiones.....	26
14. Otras disposiciones.....	27
15. Disposición final.....	27
Anexos.....	28

1. Presentación

El Ayuntamiento de La Jana está comprometido en lograr espacios seguros con un clima laboral favorable en los que la libertad y el respeto esté presente para todas las personas trabajadoras. Los espacios seguros requieren que no hayan situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o por otro motivo. Para lograr que el acoso no esté presente, se manifiesta el rechazo ante las situaciones de acoso y una desaprobación clara y contundente ante actitudes y conductas que sean opresivas, ofensivas y/o discriminatorias.

Para que la implementación del protocolo sea eficaz y eficiente, es necesario que todas las personas que trabajan en la presente entidad se comprometan, de manera personal y colectiva. *Personal*, porque depende de cada persona respetar a la otra persona, y *colectiva*, porque dependiendo de la posición que adopten ante una situación de acoso pueden contribuir, en cierta manera, a que el acoso no prosiga.

Por ello, se emplearán de manera activa políticas que fomenten el buen clima laboral y contribuyan a prevenir las situaciones que lo deterioren, además de potenciar la colaboración, confianza y cooperación entre los diferentes departamentos.

De este modo, el presente ayuntamiento se compromete, mediante el protocolo, a realizar acciones para prevenir el acoso y ofrecer procedimientos con rápida solución ante denuncias recibidas por acoso, con la finalidad de perseguir y sancionar dichas conductas en caso de producirse.

El protocolo de actuación se comunicará a toda la plantilla de la entidad para que la misma este informada y tenga conocimiento sobre los recursos disponibles ante diferentes escenarios producidos por el acoso en caso de ser víctima o testigo.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras del **Ayuntamiento de La Jana** . La responsabilidad de la empresa abarca tanto la protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso producidas entre personas de la empresa, como por parte de las personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral con ésta.

Así, se aplica también a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en la presente entidad.

3. Marco legislativo

El “Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y acoso laboral” se ha elaborado en cumplimiento de la siguiente normativa:

Legislación europea

El **Convenio 111 de la OIT** (1958) contra la discriminación en el empleo y la ocupación, aborda la discriminación y obliga a todos los Miembros formular y realizar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato.

En la **Ratificación de la Carta Social Europea**, -Estrasburgo de 3 de mayo de 1996-, concretamente en el artículo 26, se establece que: “Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

1. a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas.
2. a promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas.”

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, refundido, define la discriminación directa e

indirecta, acoso y acoso sexual, entre otros. También se establece la prevención de la discriminación, las situaciones que se consideran discriminatorias y sancionarlas de forma adecuada y proporcional.

Legislación española

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

La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante medidas y desarrollo de actividades para la prevenir los riesgos derivados del trabajo. El artículo 14.1 establece que las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El artículo 48.1 establece que *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas 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”*.

Según el artículo 48.2, quienes representan a las personas trabajadoras deben contribuir para prevenir la comisión de delitos y otras conductas que se realicen contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, prestando especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Concretamente el artículo 62 establece cual es el objetivo y los principios mínimos del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, el compromiso que debe tener la Administración General del Estado y los organismo públicos, la comunicación con el personal para que se respete la dignidad e intimidad de la persona y reciban un trato igualitario, el tratamiento reservado de las denuncias que se realicen e identificar a quienes sean responsables.

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, concretamente el artículo 4.1, establece que queda prohibida toda disposición, conducta, acto,

criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Entre las vulneraciones se nombra el acoso y la discriminación. El artículo 6.4 define lo que se considera acoso, y el artículo 25.1 establece medidas de protección y reparación frente a la discriminación.

Legislación autonómica

La **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres**, establece dos artículos dedicados exclusivamente al acoso sexual, concretamente el artículo 23 y el 47.

El artículo 23 establece que “en el ámbito de sus competencias, la Administración autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y en los planes de igualdad elaborados por las empresas”.

El artículo 47, “la administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo “.

La **Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana**, concretamente el artículo 11, establece que la Generalitat velará para que mujeres y hombres participen sin discriminación y en igualdad de condiciones en la vida laboral, social, familiar y política.

La **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana** establece un artículo, concretamente el artículo 30, donde se define el acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón de sexo, se impulsan y promueven medidas ante estas situaciones.

La **Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana** promueve el respeto, la igualdad y la no discriminación a las personas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

La **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana**, establece en el artículo 76. 1,

concretamente en el apartado i, j, k, que el personal empleado público tiene el derecho individual del respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo; a la protección efectiva frente al acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género, moral y laboral; a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, diversidad funcional, edad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 98.4, establece que el personal empleado público debe tener una conducta basada en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas y evitar toda actuación que pueda generar discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión o convicciones, lengua, opinión, discapacidad o diversidad funcional, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social .

4. Objetivos

El presente protocolo consta de los siguientes objetivos medibles y alcanzables, para conseguir que la implementación de las actuaciones que se han elaborado sean eficientes y eficaces.

4.1.- Objetivo general

Prevenir, sensibilizar y formar al personal, y evitar el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género entre las relaciones laborales que se producen en el presente Ayuntamiento.

4.2.- Objetivos específicos

- Informar a las empleadas y empleados de que es el acoso laboral, sexual, por razón de de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género, e informarles de los recursos que disponen ante ello.
- Establecer medidas preventivas para evitar que sucedan o se vuelvan a repetir situaciones de acoso.
- Fomentar la igualdad, el respeto y la no discriminación.
- Disponer de recursos ante situaciones de acoso.
- Ofrecer un procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y solucionar los casos de acoso, dentro de los plazos que se han establecido en el protocolo.
- Garantizar seguridad y confidencialidad a las personas afectadas.

5. Definiciones

El artículo 6.4 de La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, define el acoso como *“cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

Diferentes tipos de acoso:

A.- Acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Para definir acoso sexual y acoso por razón de sexo nos hemos basado en la definición que ofrece la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, concretamente en el artículo 7.

a.1.- 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. Los comportamientos que podemos señalar, entre otros, son:

- Realizar insinuaciones, bromas o comentarios de contenido sexual.
- Difundir rumores o realizar preguntas sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer gestos con carácter sexual.
- Contacto físico excesivo.
- Proposiciones y/o peticiones sexuales.
- Invadir el espacio físico de la persona y crear un entorno intimidatorio.

a.2.- 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 los comportamientos que se pueden señalar relacionados a este tipo de acoso, entre otros, son:

- Ofrecer un trato desigualdad en función del sexo de la persona.
- Desvalorizar e ignorar las aportaciones que comenta una persona por razón de sexo.

- Ofrecer diferentes oportunidades en función del sexo de la persona, por ejemplo, la posibilidad de ascender.
- Realizar bromas sexistas.
- Hacer comentarios ofensivos sobre el trabajo que realiza una persona por razón de sexo.

a.3.- Acoso por orientación sexual, por expresión y/o identidad de género

Cualquier comportamiento contra una persona por su orientación sexual, por expresión y/o identidad de género que tenga el objetivo o atente contra su dignidad o su integridad física, psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto. Algunos ejemplos de acoso:

- Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- Realizar comentarios ofensivos y/o utilizar humor sobre la orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- Dirigirse de manera ofensiva.
- Ridiculizar a las personas por su orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

B.- Acoso laboral

b.1.-Acoso laboral

Basándonos en la definición que ofrece Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre acoso laboral, podemos definirlo como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en relación, una persona o un grupo de personas daña a una persona.

En este apartado se podrían añadir los ejemplos que se han expuesto anteriormente, la única diferencia es que no obedecen un aspecto o característica de la persona sino que lo puede sufrir cualquier persona de la plantilla.

b.2.-Acoso moral (mobbing)

Podemos definir el acoso moral cómo el hostigamiento psicológico en el trabajo, entre personas compañeras o entre superiores e inferiores. Los ataques hacía la persona afectada son sistemáticos y continuados con el objetivo de aislarla o con la intención de destacar que no es posible la convivencia con esa persona. Podemos señalar las siguientes conductas:

- Dificultarle la realización de sus actividades laborales.
- Privarle de información necesaria para realizar correctamente la tarea que se le ha asignado.
- Realizar comentarios ofensivos sobre el trabajo que ha realizado.
- Difundir rumores negativos entre el personal.
- Asignarle tareas que no corresponden con su labor en la empresa, pudiendo de ser de mayor o inferior categoría.
- Reducirle la oportunidad de poder comunicarse con el resto del personal.
- Utilizar lenguaje ofensivo para referirse a la persona.
- Realizar acciones que atente contra su dignidad y/o reputación, tanto personal como profesional o social.

b.3.- Trato discriminatorio

La discriminación laboral suele sufrirla una persona que se diferencia, por edad, género, religión o en algún aspecto con la mayoría de personas con las que trabaja. Esta discriminación se puede producir mediante un trato vejatorio en comparación con el resto del personal, ausencia de oportunidades para ascender en la empresa, etc.

El artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece 2 tipos de discriminaciones:

*“Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*

*Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”*

Para que sea considerado acoso es necesario que exista una intencionalidad y que la conducta no ocurra en un momento determinado sino que sea persistente, porque en caso contrario sería una conducta inapropiada pero no podría considerarse acoso.

b.4.- Modelos de comportamiento

En este apartado se han expuesto los ataques y agresiones que una persona puede sufrir al encontrarse ante una situación de acoso. Cabe destacar que se podrían añadir más comportamientos por lo que no se debe considerar “una lista cerrada”. Cualquier comportamiento que tenga el propósito o atente contra la dignidad de una persona o genere un espacio intimidatorio se podría incluir.

Para realizar la clasificación de las conductas y comportamientos se han tenido en cuenta las conductas de mobbing que fueron clasificadas por factores (Zapf, Knorz y Kulla, en 1996):

b.4.1.- Ataques a la víctima con medidas organizacionales

- La persona superior le restringe las posibilidades de hablar.
- Se prohíbe al personal que hablen de una determinada persona.
- Le juzgan de manera ofensiva el desempeño que realiza.
- Le cambian la ubicación para separarle de sus compañeros y compañeras.
- Le asignan tareas que carecen de sentido, debido a que no corresponde con su función en la empresa.
- Asignarle tareas que están muy debajo de sus capacidades.
- No asignarle tareas.
- Cuestionarle las decisiones que plantea o lleva a cabo.
- Ofrecerle información errónea o insuficiente sobre una tarea que tiene que realizar.
- Obligarle a realizar tareas en contra de su conciencia.

b.4.2.- Ataques a las relaciones sociales de la víctima

- Restringir la posibilidad de hablar con sus compañeras y compañeros.
- No establecer ningún tipo de contacto con la persona.
- Comentar o preguntar y no obtener respuesta.
- Rechazar la comunicación mediante miradas y gestos.

b.4.3.- Ataques a la vida privada de la víctima

- Realizar comentarios ofensivos sobre la vida privada de una persona.
- Burlarse de las discapacidades que posee una persona.
- Transmitir rumores sobre esa persona para generar una imagen negativa.
- Quitarle valor a lo que comenta.
- Imitarle para burlarse.
- Transmitir mensajes negativos sobre personas que comparten uno o varios aspectos, por ejemplo, la cultura, religión, sexo, etc., para hacer creer que esa persona también es así.
- Realizar llamadas telefónicas o utilizar otros medios tecnológicos para ofender y atentar contra la dignidad de una persona.

b.4.4.- Agresiones físicas

- Violencia sexual.
- Maltrato físico (golpear, dar patadas, lanzar algún objeto, etc.)
- Amenazar con utilizar la violencia física.

b.4.5.- Agresiones verbales

- Criticar de manera continua el trabajo que realiza una víctima.
- Comunicarse con una persona gritándole.
- Emplear los insultos, apodos o palabras degradantes para referirse a la persona o a la tarea que está realizando.
- Acusar y culpar a la persona de los fallos que ocurre en la empresa.
- Juzgar y criticar el trabajo que realiza de manera destructiva.
- Minimizar lo que comenta.

6. Derechos y obligaciones

6.1.- Obligaciones del Ayuntamiento

- Debe ofrecer a todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento, un ambiente laboral favorable, en el que la discriminación y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género o por cualquier otro motivo, no este presente. En el caso de que se produzca, tomar las medidas correspondientes para evitar que se vuelva a repetir una situación de este tipo.
- Disponer de procedimientos para prevenir y actuar ante situaciones de acoso. Es fundamental para poder garantizar seguridad y respeto a las personas trabajadoras, y lograr así que la integridad y la dignidad no sea dañada en el entorno laboral.
- Informar de los recursos disponibles ante situaciones de acoso. Cabe añadir, que son obligaciones y por lo tanto su incumplimiento tendría unas consecuencias para el Ayuntamiento, concretamente a nivel administrativo y judicial.

6.2.- Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras

- Las personas que forman la plantilla deben estar informadas de sus derechos y obligaciones, y ante cualquier modificación y/o ampliación de derechos y/u obligaciones deben ser comunicadas.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a ser respetadas y tratadas con igualdad y respeto, es decir, que el entorno laboral sea sano y se sientan seguras y libres de situaciones de acoso.
- Igual que son tratadas con respeto deben ofrecer el mismo trato a las demás personas con las que tienen relación en el trabajo.
- No se debe dañar la dignidad e integridad de una persona cuando realice una denuncia, y se debe cooperar en la investigación que se lleve a cabo, en la medida de lo posible.
- Al percatarse de alguna situación de acoso y discriminación deben comentarlo a la directiva de la empresa para que se realicen acciones y/o empleen las medidas adecuadas.

7. Prevención

En este protocolo se ha tenido en cuenta **la prevención primaria** para prevenir y evitar los casos de acoso en el entorno laboral, **la prevención secundaria** para detectar e identificar las situaciones de posible acoso y **la prevención terciaria** para establecer las actuaciones que se consideren apropiadas para su adecuada implementación.

Las acciones para **la prevención primaria y secundaria** son:

- Realizar charlas y/o entregar material, como por ejemplo trípticos, con información sobre el acoso, los tipos de acoso y los recursos disponibles ante estas situaciones.
- Organizar acciones que tengan por objetivo la sensibilización y formación sobre la presente materia.
- Ofrecer formación a las personas que forman el Comité contra el acoso para que obtengan conocimientos sobre el procedimiento que tienen que seguir ante las situaciones de acoso.
- Hacer un seguimiento, control y evaluación de los procedimientos que se están realizando para comprobar si son eficaces y eficientes.
- Información a las personas trabajadoras sobre el contenido del protocolo.

Todas las acciones de prevención que se realicen serán planificadas, realizadas y evaluadas para comprobar si se está logrando el objetivo establecido y para tener en cuenta aspectos a mejorar para próximas acciones que se lleven a cabo. La perspectiva de género se incorporará en las acciones que se realicen.

*En este apartado no se comentan las acciones de **prevención terciaria** porque se comentan más adelante.*

8. Comité contra el acoso y sus funciones

El comité está formado por tres personas trabajadoras de la Mancomunitat Baix Maestrat:

- Coordinadora-Trabajadora Social .(Presidencia).
- Agente de Igualdad. (Secretaría).
- Asesor Jurídico.(vocal).

- Si sucede un caso de acoso y alguna persona que forma parte del *comité contra el acoso* no está por motivo de vacaciones, enfermedad o por algún motivo legal, podrá cubrir sus funciones la persona que establezca como suplente la persona titular.

El correo-e del *comité contra el acoso* es: igualtat@baixmaestrat.es y servicios sociales@baixmaestrat.es

La aprobación del comité contra el acoso se formaliza con la aprobación del presente protocolo a través de sesión plenaria.

Las funciones del *comité contra el acoso* son:

- Realizar la investigación, la instrucción y el seguimiento ante una situación de acoso y llevar a cabo el procedimiento correspondiente.
- Recibir las denuncias que una persona trabajadora ha interpuesto por acoso laboral, sexual, por razón de género, por orientación sexual o por expresión y/o identidad de género.
- Analizar la denuncia y la documentación pertinente.
- Ofrecer atención a la persona que ha denunciado una situación de acoso.
- Realizar las actuaciones que se consideren apropiadas ante la situación de acoso que están tratando.
- Realizar las investigaciones del caso que ha sido denunciado, conforme se ha establecido en el protocolo.
- Investigar sobre las medidas cautelares relacionadas con el caso de acoso que se está trabajando e informar de las medidas cautelares que más favorables sean para aprobarlas y llevarlas a cabo.

- Elaborar un informe en el que se establezcan las conclusiones a las que se han llegado por los datos que se han ido recabando en la investigación. Este informe junto a las medidas que se van a adoptar se entregará a la alcaldía del Ayuntamiento.
- Solicitar la participación de personas especializadas cuando lo estimen conveniente.

Es necesario ofrecer a la persona que está sufriendo acoso, facilidades para que pueda informar sobre la situación que está viviendo o realizar una denuncia. Para que la persona opte a informar sobre el acoso o denunciar es necesario que el comité le garantice una seguridad, confidencialidad, un período de tiempo no muy largo y se comprometerá a investigar la situación y tomará las decisiones correspondientes, es decir, que la información recibida no será ignorada.

8.1.- Funciones específicas de la Presidencia y Secretaría

Se han detallado las funciones de las personas que forman el *comité contra el acoso*, pero hay dos integrantes, concretamente la persona que ostenta la presidencia y quien ejerce como secretaria que tienen además las siguientes funciones:

Las funciones específicas de la Presidencia son:

- Establecer cuando y donde se van a realizar las reuniones, y selecciona los temas que van a ser tratados en cada reunión.
- Dirigir las reuniones para que haya un orden y lograr el objetivo que se había establecido.

Las funciones específicas de la Secretaria son:

- Notificar e informar a las personas que tienen que acudir a la reunión.
- Redactar las actas de las reuniones y no las difundirá a las personas que han asistido a la reunión pero si pueden consultarla. Se leerá el acta al finalizar la reunión.
- Firmar las actas, pero para firmarlas es necesaria la aprobación de la persona que preside.
- En el archivo que corresponde en el Departamento de Igualdad, se almacenarán las actas y documentos relacionados con el expediente.

9. Protocolo de actuación

El procedimiento debe ofrecer actuaciones de manera rápida para intentar ofrecer seguridad a la persona víctima y evitar, en medida de lo posible, aumentar las consecuencias negativas respecto a su salud, tanto físicas como psicológicas.

Se le debe otorgar credibilidad a la información que se obtiene sobre la situación de acoso que comenta, y en todo momento se debe garantizar la confidencialidad y no perjudicar la dignidad de las personas que viven o han observado el acoso, es decir, víctima, supuesta persona acosadora y personas que han sido testigos.

Se han establecido dos procedimientos, concretamente, *el Procedimiento Informal y Formal*. La selección de un procedimiento u otro depende de la situación y de la elección de la persona que ha sido acosada.

El personal del Ayuntamiento recibirá información sobre los medios que hay disponibles, para que tanto la víctima como testigos, sepan donde acudir para informar de la situación de acoso al *comité contra el acoso*.

En el caso del **Procedimiento Informal** se podrá iniciar de forma verbal o escrita, pero en el caso de inicio del **Procedimiento Formal**, la denuncia se hará por escrito. No se admitirán las denuncias anónimas.

En ningún caso estos procedimientos serán obstáculo o impedimento para que la persona denunciante acuda, si lo considera oportuno, a la vía judicial o administrativa que corresponda.

No obstante, si se realizan paralelamente acciones judiciales por los mismos hechos que son objeto del expediente, la tramitación de éste y la aplicación de este protocolo quedarán suspendidas hasta que finalice el proceso judicial, excepto en lo que se refiere a medidas cautelares.

9.1.- Confidencialidad de la investigación

La información que es obtenida por el *comité contra el acoso* es confidencial y cuando se realicen entrevistas y/o investigaciones al personal de la entidad se deben realizar con discreción, para evitar generar un ambiente laboral desfavorable entre las personas trabajadoras. Se debe ofrecer un trato respetuoso tanto a quien denuncia como a quien ha sido denunciado o denunciada.

Todos los datos recabados estarán bajo el amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

9.2.- Inicio del Procedimiento

Una vez el comité tenga constancia por cualquier medio de una denuncia, se iniciará inmediatamente el procedimiento. En caso de que la denuncia la reciba cualquier otra persona diferente del *comité contra el acoso*, esta deberá ponerlo en la mayor brevedad posible en conocimiento del comité.

Se creará un expediente donde aparecerá el nombre, apellidos, servicio que realiza en el Ayuntamiento, teléfono de contacto y su dirección.

Para obtener información, el comité realizará una entrevista a la persona que está sufriendo acoso y con la persona supuestamente agresora, para obtener más información de la situación. Cuando se considere necesario, se solicitará la intervención de una persona experta.

Toda la información y documentos relacionados con el caso de acoso que se está investigando se almacenara en un archivo que solo tendrán acceso las personas que forman el comité, en el que se recogerá el registro de denuncias de acoso, la hoja de datos de identificación, comparencias o denuncias por correo electrónico, medidas cautelares cursadas (si las hubiese) y las conclusiones y propuestas del comité.

9.3.- Procedimientos

A continuación se describe el procedimiento informal y formal. La persona que sufre el acoso es quién selecciona el procedimiento a seguir. Hay casos concretos que pertenecen al procedimiento formal.

9.3.1. Procedimiento Informal

La denuncia se puede realizar tanto por escrito como de forma oral. En el caso que sea de manera oral se redactará la información que se ofrece para posteriormente tenerla en cuenta en la investigación que se lleve a cabo.

La denuncia escrita, se rellenará según modelo-Anexo III y se enviará a los dos correos electrónicos del *comité contra el acoso*: igualtat@baixmaestrat.es y servicios.sociales@baixmaestrat.es

El procedimiento informal es un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial.

El comité contra el acoso iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencido de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, el comité contra el acoso se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; el comité debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Realizada la gestión, el comité contra el acoso comunicará su resultado a la persona que ha manifestado la queja, transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona a la que

se dirige la queja, concluyendo así el procedimiento informal, dejando registro de las actuaciones y comunicándolo a la alcaldía.

Una vez tramitada una queja por unos determinados hechos contra la misma persona u otra, no se podrá seguir otro procedimiento informal, pasando necesariamente a un procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por el comité contra el acoso.

No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualquier circunstancia concurrente, se comprometa el buen funcionamiento o la imagen pública del Ayuntamiento.

9.3.2.- Procedimiento Formal

Este procedimiento podrá iniciarse como continuación del procedimiento informal o bien directamente, por tanto, siempre se puede acudir si lo desea la persona denunciante directamente al procedimiento formal.

Tras entrevistarse con la víctima y la persona denunciada, y lo que el comité considere conveniente y en el día siguiente a la realización de la última entrevista, este podrá proponer la adopción de medidas cautelares que estime. El archivo del expediente comportará la reversión a la situación anterior a la adopción de la medida cautelar.

Al final de la investigación y de la instrucción, el comité realizará el correspondiente informe que remitirá a la alcaldía y propondrá alguna de las siguientes medidas:

- El archivo del procedimiento cuando no se haya podido determinar la verosimilitud de los hechos o su autoría, ya que no existen evidencias de los hechos denunciados.
- La apertura de expediente disciplinario por los hechos denunciados.

Durante todo el proceso tanto la persona reclamante como la reclamada podrá ser asistida por una persona de su elección.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de **veinte días laborables**.

9.4 Medidas cautelares

Una vez recibida la denuncia, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el comité propondrá para su valoración, la adopción de medidas preventivas que deben ser comunicadas a las partes afectadas en el plazo de 5 días hábiles desde el inicio del proceso.

Dichas medidas cautelares pueden consistir en:

- La conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona denunciada.
- El comité solicitará, cautelarmente al departamento competente en materia de personal, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, salariales ni modificación sustancial de las mismas. En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.
- Poner a disposición de la víctima de la atención facultativa de personal médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.
- Derivación a cursos de formación de la persona acosadora.
- Adoptar cualquier medida que se considere apropiada.

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

9.5 Informe de conclusiones

Desde que se tiene constancia de la denuncia, se debe realizar la investigación pertinente mediante la obtención de información y pruebas que confirmen o no los hechos que se relatan en la denuncia. Tras realizar la investigación se debe realizar el informe de conclusiones, tal y como indica su nombre, se deben exponer las conclusiones que se han alcanzado mediante la investigación y las circunstancias agravantes, en el caso que los hubiera. Las agravantes se exponen en el apartado siguiente.

Si la investigación realizada reafirma los hechos que han sido denunciados, se solicitará en el informe de conclusiones la apertura del expediente disciplinario. En casos donde debido a la complejidad se requiera ampliar el período de tiempo establecido, se podrá ampliar hasta cuando sea necesario.

Cuando el informe esté realizado, se entregará a quien presida la alcaldía, a la persona que ha denunciado y a quien ha sido denunciada.

Tras la resolución del caso de acoso, se tendrá en cuenta la Ley 7/2017, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público para respetar los principios que se establecen en *el artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria, y el artículo 96. Sanciones*, para establecerlas.

El Ayuntamiento y La Mancomunitat Baix Maestrat garantizará la seguridad a la persona afectada mediante las medidas que se consideren oportunas para que no comparta ambiente laboral con la persona que le estaba acosando. Las condiciones laborales deben ser las mismas que tenía en el momento en el que realizó la denuncia. El comité supervisará de que las medidas que se han establecido sean eficientes y eficaces.

En el caso, que con la investigación se obtengan pruebas y se llegue a la conclusión de que la demanda se ha realizado con malas intenciones o se ha ofrecido información falsa, en el informe se incluirán que se adopten medidas disciplinarias a la persona denunciante.

El **informe** debe incluir, como mínimo, los datos que se relacionan a continuación:

1. Nombre, apellidos, puesto de trabajo (en el caso de ser una denuncia interna) y teléfono de contacto de la persona o personas supuestamente acosadas y acosadora o acosadoras.
2. Nombres y datos de las personas que han participado en la investigación y en la elaboración del informe, es decir, la relación nominal.
3. Antecedentes del caso de acoso, la denuncia realizada y las circunstancias de la persona supuestamente acosada y acosadora.
4. Documentos relacionados con el caso, es decir, las pruebas que se han obtenido, resumen de los datos principales del caso y las actuaciones realizadas. En el caso de que hubiera personas que testifiquen, solo se añadirá si confirman o contradicen los hechos.
5. Circunstancias agravantes.
6. Conclusiones obtenidas.
7. Medidas.

Cabe destacar que se puede ampliar la información y datos que se estable en el contenido mínimo del informe.

Para aprobar “un informe” es necesario que la mayoría de las personas que forman parte del *comité contra el acoso* estén conformes, en caso contrario, se dará traslado a la alcaldía o dependiendo de la gravedad del asunto, al Pleno del Ayuntamiento.

10. Tipificación de faltas

- Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.
- Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.
- La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.
- Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.
- Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes y atenuantes

Agravantes

- Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Si la persona denunciada continúa teniendo los comportamientos por los que se ha denunciado mientras se lleva a cabo el procedimiento.
- Si hay dos o más personas asediadas.
- Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora hacia la persona asediada, los testigos o cualquiera que haya participado en el proceso de asesoramiento o investigación del caso.
- Si hay superioridad jerárquica y la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de

la relación laboral de la persona asediada.

- Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad o tenía algún problema de salud médicamente acreditado con anterioridad.
- Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
- Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación.
- Si la persona denunciada ha usado medios, maneras o formas en la ejecución que aseguren la indemnidad del sujeto activo (alevosía).
- Si la persona denunciada no acepta el procedimiento seguido o la resolución.
- Si la situación de la persona asediada es de temporalidad, como becaria o interina, en periodo de proba o en prácticas.
- Si los hechos se han producido durante el proceso de selección o promoción del personal.

Atenuantes

- Si es la primera vez que sancionan a la persona denunciada.
- Si la persona denunciada confiesa o repara los daños causados.

11. Vigencia de las revisiones del protocolo

El protocolo tendrá una vigencia de cuatro años. Desde su aprobación, se realizará una revisión de manera anual para evaluar si son eficientes las actuaciones que se han establecido y si durante el tiempo se ha realizado alguna modificación en la legislación que se deba tener en cuenta. Su evaluación también será de gran utilidad para próximos protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Los indicadores que se han establecido para evaluar el protocolo son:

- Número de acciones preventivas realizadas durante el año que se evalúa.
- Número de trabajadoras y trabajadores que han realizado quejas por acoso y el tipo de acoso que han sufrido.

- Número de sanciones que se han interpuesto a mujeres por motivo de acoso.
- Número de sanciones que se han interpuesto a hombres por motivo de acoso.
- Numero de procedimientos informales que se han realizado.
- Número de procedimientos formales que se han llevado a cabo.
- Recursos disponibles para denunciar el acoso.

12. Información a la plantilla

La plantilla será informada cuando se apruebe el protocolo y será de manera presencial mediante una reunión. En la reunión se entregará una copia del protocolo a cada persona trabajadora.

En la reunión se comentarán los aspectos generales del protocolo y se explicará la función del comité contra el acoso, quienes lo forman y los recursos que hay disponibles ante casos de acoso.

Si a alguna persona trabajadora le surgen duda tras leer el protocolo, podrá solicitar información a la Agente de Igualdad y Promotora de Igualdad de la Mancomunitat Baix Maestrat.

Si alguna persona trabajadora no puede acudir a la reunión, recibirá la información y copia del protocolo.

El Ayuntamiento informará del protocolo que se ha realizado a las empresas y entidades con las que trabaja.

Se manifestará el compromiso del Ayuntamiento para prevenir y erradicar el acoso de manera pública, para que las personas usuarias tengan constancia.

13. Exclusiones

Como se ha comentado anteriormente, para considerarse acoso deben de suceder comportamientos repetidos pero ante acoso sexual no es necesario que un comportamiento sea repetitivo o se prolongue durante un tiempo para ser considerado como acoso sexual y tener las consecuencias jurídicas correspondientes.

No obstante, para considerarse un caso de acoso, deben de ser comportamientos repetitivos porque puede darse el caso que por un conflicto se ofrezca un comportamiento o un entorno desfavorable.

Al hablar de conflicto nos estamos refiriendo a discusión o discrepancias que surgen entre dos o más personas por no compartir intereses, objetivo y/o valores. No se emplea la violencia física pero si que genera malestar o nerviosismo de alguna o algunas de las personas que intervienen en el conflicto.

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

14. Otras disposiciones

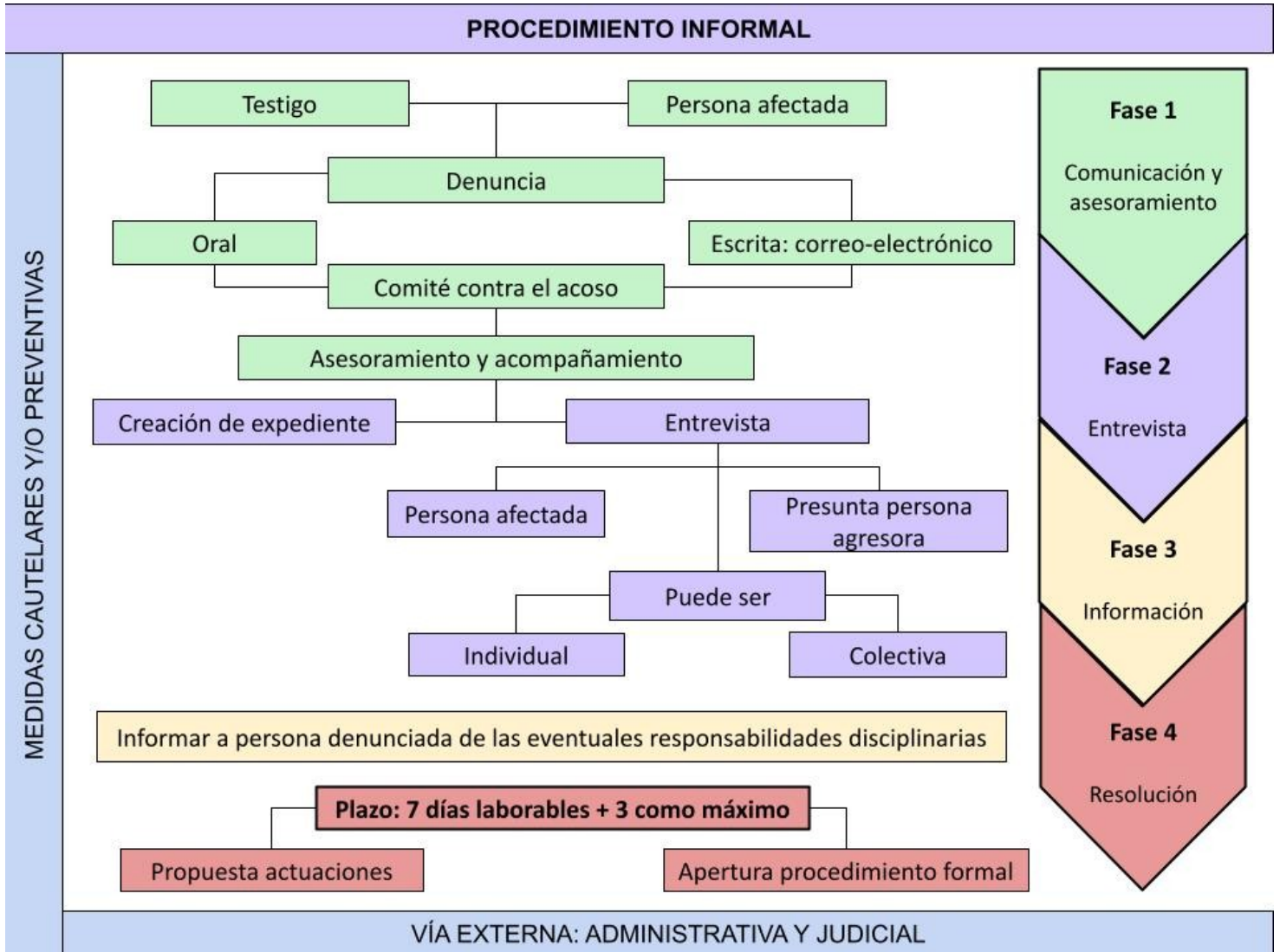
- Se protegerá a las personas que han sido acosadas, han ofrecido su testimonio o han contribuido en la investigación, ante posibles represalias. En el caso de que hayan represalias o discriminación, las conductas serán consideradas como falta laboral.
- En las comunicaciones que se han realizadas por motivo del acoso, carecerán del nombre de la persona que ha sufrido acoso.
- El comité contra el acoso debe supervisar que la sanción que se ha establecido se está cumpliendo adecuadamente.
- El Ayuntamiento ofrecerá medidas para evitar que la persona acosada y la acosadora compartan espacio laboral en el mismo periodo de tiempo.
- Cuando sea necesario el procedimiento formal, el comité contra el acoso acompañará y facilitará los medios disponibles a la persona afectada.

15. Disposición final

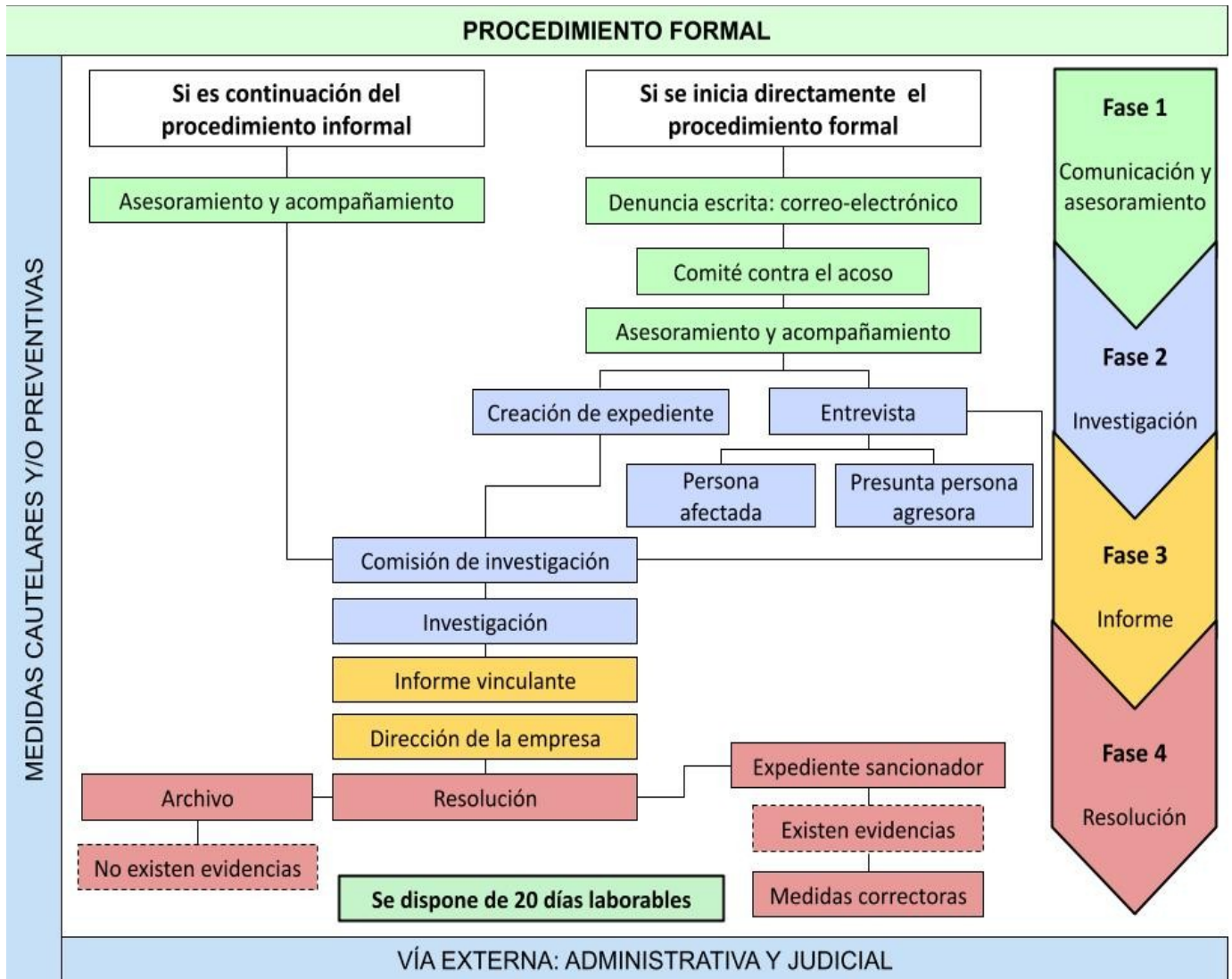
Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, quienes forman parte del comité contra el acoso se comprometen a su inmediata adecuación.

Anexos

ANEXO I. Diagrama del procedimiento informal



ANEXO II. Diagrama del procedimiento formal



ANEXO III. Modelo de denuncia

DENUNCIA

Persona solicitante

Nombre y apellidos _____

Teléfono de contacto _____

E-mail _____

La persona solicitante es Persona afectada Testigo

Sexo Hombre Mujer Otro

Persona afectada

Nombre y apellidos _____

D.N.I / N.I.F _____

Sexo Mujer Hombre Otro

Teléfono de contacto _____

E-mail _____

Puesto de trabajo _____

Centro de trabajo/ Departamento _____

Tipo de acoso

Sexual Por razón de sexo Orientación sexual

Por identidad y/o expresión de género Laboral

Persona agresora

Nombre y apellidos _____

Sexo Mujer Hombre Otro

Puesto de trabajo _____

Centro de trabajo/ Departamento _____

Descripción de los hechos

En el caso de testigos, indicar el nombre y sus apellidos

Solicitud

Se solicita el inicio del procedimiento establecido en el protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género y acoso laboral del Ayuntamiento.

En _____, a _____ de _____ de _____

Firma de la persona solicitante
