

Protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.



**I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
AYUNTAMIENTO DE VILLAR DEL ARZOBISPO**



Xarxa Valenciana
d'Agents d'Igualtat



GENERALITAT
VALENCIANA

*Ayuntamiento de Villar del Arzobispo
Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad*

Índice

1. Preámbulo
2. Objetivos
3. Declaración de principios
4. Ámbito de actuación
5. Normativa
6. Definiciones
7. Medidas preventivas
8. Procedimiento de actuación
 - 8.1. Principios éticos de actuación
 - 8.2. Órganos encargados de aplicar el procedimientos
 - 8.3. Procedimientos
 - 8.4. Garantías del procedimiento
 - 8.5. Presentación de la denunciada
 - 8.6. Medidas cautelares
9. Faltas y sanciones
10. Seguimiento y evaluación
11. Anexos
 - 11.1. Denuncia para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral.
 - 11.2. Notificación de denuncia.
 - 11.3. Citación.
 - 11.4. Informe de valoración

1. Preámbulo.

El ayuntamiento de Villar del Arzobispo ha elaborado el presente protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso laboral con el objetivo principal de fomentar la igualdad en la plantilla del ayuntamiento, así como evitar este tipo de situaciones que atentan contra la dignidad de las personas.

Ha sido creado por la Agencia de Igualdad y aprobado por Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Villar del Arzobispo, y queda a disposición de las trabajadoras y trabajadores del ayuntamiento para su consulta.

Así mismo, se considera que se ha de trabajar contra la problemática actual con respecto a las desigualdades de género, y de las graves consecuencias que estas pueden generar, con el fin de poner solución entre todas y todos, promover actitudes de rechazo ante cualquier tipo de trato discriminatorio y fomentar la igualdad.

En la Constitución viene recogido el principio de la igualdad, ya que se trata de un derecho fundamental y consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

El presente protocolo está basado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual pone de manifiesto la necesidad del desarrollo de medidas de protección frente al acoso sexual por parte de las Administraciones Públicas. Su objetivo principal es dar fuerza al derecho de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria.

Para finalizar este primer apartado, manifestar que se trata de un paso muy importante para el Ayuntamiento de Villar del Arzobispo, pues de esta manera se contribuye en la lucha de igualdad de condiciones entre sexos, y se intensifica el rechazo hacia la violencia de género.

Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad
del Ayuntamiento de Villar del Arzobispo

2. Objetivos.

Objetivos Generales:

- ◆ Evitar situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- ◆ Fomentar la igualdad entre toda la plantilla del Villar del Arzobispo.

Objetivos Específicos:

- ◆ Atender a las víctimas que hayan sufrida alguna situación de acoso.
- ◆ Elaborar planes de actuación dirigidos hacia la creación de espacios seguros en los que el respeto y la tolerancia sean valores básicos.
- ◆ Establecer pautas de identificación y prevención de dichas situaciones.
- ◆ Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.
- ◆ Involucrar a la población en la causa contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- ◆ Prevenir situaciones de violencia en el ámbito laboral.

3. Declaración de principios.

El Ayuntamiento de Villar del Arzobispo rechaza y prohíbe situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, pues siempre hay que tener presente que toda persona tiene el derecho fundamental a ser tratada con respeto, y estas situaciones de acoso y discriminación suponen un atentado hacia la dignidad de las personas.

Se compromete por tanto, a asegurar un entorno laboral libre de cualquiera de estos tres tipos de acoso, asegurando el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, el derecho a la consideración debida a su dignidad, el derecho a la integridad física y moral, y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar, y a su propia imagen.

El ayuntamiento también se compromete a emitir sanciones en caso de que tenga lugar cualquier acción que vaya en contra de los derechos de otra persona. Dichas sanciones tendrán en cuenta las leyes establecidas en la normativa legal vigente, así como las declaraciones internacionales de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Queda prohibida cualquier acción de acoso o violencia, y en caso de que tenga lugar, además de interponer una sanción a el o la responsable, el ayuntamiento se asegurará de garantizar la ayuda necesaria a la persona que lo sufra y evitar utilizando todos los medios posibles que la situación se repita.

4. Ámbito de actuación.

El presente protocolo se aplicará a todo el personal que desempeñe sus funciones profesionales en el Ayuntamiento de Villar del Arzobispo, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral. Por tanto, la puesta en marcha de este documento ampara al personal político y al personal afecto a contrataciones o subcontratas.

5. Normativa.

Ámbito Internacional

- ◆ Declaración Universal de Derechos Humanos.
Artículo 3: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.”
Artículo 5: “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”
- ◆ Convenio nº 111º Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.
Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.
Señala el acoso sexual en el trabajo como un modo de discriminación para los trabajadores y trabajadoras.

Ámbito Estatal

- ◆ Constitución española.
La Constitución reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio y el derecho a la vida y a la integridad física y moral. Incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
Artículos: 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15; 18.1; 35.1; 40.2; y 53.2.
- ◆ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres pone de manifiesto la necesidad del desarrollo de medidas de protección frente al acoso sexual por parte de las Administraciones Públicas. Su objetivo principal es dar fuerza al derecho de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria.
Artículos: 3; 7; 8; 48; y 62.

- ◆ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: artículos 184, 191, 443 y 445.
 - Artículo 184: Especifica en qué casos se produce una situación de acoso, cuál es la pena para el acosador o la acosadora y durante cuánto tiempo ha de pagar por la agresión ya sea con la cárcel o con sanción económica, dependiendo de la gravedad del caso.
 - Artículo 191: Concreta que, para proceder por los delitos de agresiones, es necesario que la víctima denuncie.
 - Artículo 443: Detalla la pena de cárcel a la que se someterá a los agresores o las agresoras según la situación que haya tenido lugar.
 - Artículo 445: La provocación a este tipo de delitos también será castigada.
- ◆ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.
- ◆ 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 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18.
- ◆ Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.
- ◆ 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 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- ◆ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- ◆ Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Ámbito Comunitario

- ◆ Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
Su finalidad es regular la función pública valenciana y la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación.

6. Definiciones.

- **Acoso Sexual:** Toda conducta verbal, gestual o física producida para obtener provecho sexual y que supone una amenaza para la víctima, así como también atenta contra sus derechos y su dignidad, especialmente si se crea un entorno ofensivo.
- **Acoso Ambiental:** Acciones y/o conductas ofensivas que fomentan a la creación de un entorno intimidatorio y humillante para la víctima.
- **Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual:** Se suele dar de una persona que posee un cargo relevante a nivel jerárquico dentro del ámbito laboral y cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. Se producen demandas de favores sexuales y se relacionan con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- **Acoso por razón de sexo:** Comportamientos que son el resultado de estereotipos de género, prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo que se dan en el ámbito laboral. Estos comportamientos atentan contra la dignidad de la víctima.
- **Conductas ofensivas:** Pueden dividirse en varios tipos:
 - **Conductas verbales:** Comentarios sexuales obscenos, bromas ofensivas, difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales, presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales y demandar favores sexuales.
 - **Conductas no verbales:** Miradas lascivas, gestos obscenos, uso de imágenes o escenas sexuales, cartas fuera de lugar.
 - **Conductas físicas:** Acercamiento físico excesivo, arrinconar, buscar de manera excesiva y quedarse a solas con la persona, contacto físico deliberado y no solicitado o tocar las partes sexuales del cuerpo.

7. Medidas preventivas.

A nivel interno

- ◆ Publicar el presente protocolo en plataformas virtuales para que toda la plantilla pueda descargárselo tanto desde su puesto de trabajo como desde fuera de él.
- ◆ Repartir folletos informativos u otras herramientas de difusión que den a conocer el protocolo e informen a los trabajadores de las características del mismo, sus ventajas y sus objetivos.
- ◆ Crear carteles informativos que den a conocer el protocolo y colocarlos en los tableros de prevención de riesgos laborales.
- ◆ Incluir el protocolo en los manuales de acogida.
- ◆ Incluir el protocolo en las sesiones de información para explicarlo de manera detallada y resolver las dudas que puedan surgir.

A nivel de formación

- ◆ Realizar una formación específica que trate contenidos de esta temática con las personas que desempeñan las funciones procedimentales derivadas de este protocolo.
- ◆ Incluir formación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en los cursos que se organizan desde Prevención de Riesgos Laborales para todos los mandos del equipo.
- ◆ Incluir formación específica sobre prevención de la violencia de género en el trabajo en la formación que se organice en el marco del Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

A nivel de investigación

- ◆ Hacer seguimientos de las bajas médicas causadas por situaciones laborales.
- ◆ Realizar a los trabajadores entrevistas periódicas.

- ◆ Llevar a cabo 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 de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

8. Procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación en casos en los que se haya dado algún tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral ha de asegurar en todo momento la protección, intimidad y confidencialidad de las personas afectadas y ser lo más ágil y rápido posible. Ha de otorgar credibilidad y dignidad teniendo en cuenta las consecuencias que pueden tener lugar tanto en el ámbito físico, en el psicológico y en el laboral.

8.1. Principios éticos de actuación.

En primer lugar, cabe destacar que los procedimientos existentes para tratar el acoso y el chantaje sexual son aplicables tanto a mujeres como a hombres, ya que estos tipos de agresión se pueden dar en ambas direcciones, y por tanto este protocolo ha de estar al servicio de toda la plantilla.

Dicho esto, y partiendo de la base de que toda persona tiene derecho a ser respetada, el Ayuntamiento de Villar del Arzobispo considera que cualquier situación de chantaje o acoso sexual es una forma de violencia de género que atenta contra los derechos y la dignidad de la víctima. Es por ello por lo que se tratarán de prevenir dichas situaciones para que no tengan lugar, y se actuará con la mayor brevedad y eficacia posible cuando sucedan.

Está en manos de todas y todos construir un entorno de trabajo óptimo, en el que no tengan lugar situaciones desagradables o incómodas para nadie, por lo que es necesaria la prevención de las mismas mediante acciones y actividades dirigidas hacia la concienciación de la plantilla para que se sientan agentes activos de su entorno laboral y protagonistas de lo que suceda.

De la misma manera, en el caso de que se de alguna de estas situaciones, es necesario garantizar apoyo a las personas que se vean involucradas y actuar, aunque a veces esto resulta complicado si la víctima no quiere que se difunda la situación o el acosador/a ejerce coacción.

Por eso, corresponde al personal estar informado y determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo para poner remedio, tanto si les sucede en primera persona como si son testigos de ello.

8.2. Órganos encargados de aplicar el procedimiento.

Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial está formada por la Comisión de Igualdad y los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, y son las personas encargadas de recibir las denuncias y planificar las actuaciones necesarias según el caso.

En dichas funciones, se incluye el asesoramiento e información a las personas implicadas a cerca de sus derechos y obligaciones, procedimientos, actuaciones, etc.

También serán encargadas de confirmar la veracidad de la denuncia mediante la investigación confidencial e identificar el nivel de gravedad del acoso para asesorar a la víctima de un modo u otro, y aconsejarle unas determinadas pautas y procedimientos formales o informales.

Por último, estos profesionales derivarán los casos graves o muy graves a la Comisión Investigadora contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral y realizarán un procedimiento y evaluación del presente protocolo.

Comisión Investigadora

La Comisión Investigadora está formada por: la Comisión de Igualdad, junto con una persona técnica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, una persona de Concejalía de Recursos Humanos, y una persona de Asesoría Jurídica del Ayuntamiento.

Su función es desarrollar procedimientos formales de resolución de denuncias de acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral.

En dichas funciones se incluye informar a la persona denunciada acerca de la denuncia que se le ha aplicado, investigar la denuncia y la situación que la rodea, establecer conclusiones y atender las alegaciones que pudieran tener lugar.

Sustituciones en la Asesoría Confidencial y la Comisión Investigadora.

Se establecerán sustituciones de las personas que constituyen la Asesoría Confidencial o la Comisión Investigadora en el caso de que cualquiera de ellas/os se vea involucradas en un caso de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, ya sea de manera directa o indirecta, es decir, tanto si ha sido acosado/a, ha sido el/la acosador/a o mantiene algún tipo de parentesco o relación de amistad con acosador/a y acosado/a.

En el caso de que la persona denunciada formara parte de una de estas instituciones, quedará invalidada de cualquier proceso hasta la resolución de su caso.

La persona sustituta deberá demostrar mediante acreditación que posee los conocimientos y la formación necesaria para hacer frente a la tarea.

8.3. Procedimientos.

Cuando tenga lugar un caso de esta índole, la Comisión de Igualdad tendrá que cumplir las siguientes directrices:

- Apoyar y orientar a la parte denunciante a lo largo del proceso y realizar un seguimiento posterior para atender a las necesidades de la víctima y cubrir sus demandas.
- Atención de la persona denunciante e inicio de las actuaciones según convenga.
- Trabajar con las personas que se vean implicadas a partir de reuniones, entrevistas, sesiones, cuestionarios, etc. y poder así recabar la máxima información posible.
- Representar a la víctima ante la Comisión Investigadora en caso de que sea necesario.

8.4. Garantías del procedimiento.

- ◆ A lo largo del procedimiento, tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán solicitar que una persona externa presencie las reuniones.
- ◆ El Ayuntamiento será el encargado de facilitar el uso de los procedimientos y garantizar el acceso a la información.
- ◆ El Ayuntamiento se encargará también de proporcionar la formación necesaria a la Comisión de Igualdad contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- ◆ En el caso de que se dé una situación que requiera del presente procedimiento, respetar los derechos fundamentales, especialmente el derecho a la intimidad, de las personas implicadas.
- ◆ La Comisión de Igualdad recibirá las denuncias referentes a esta temática, y llevará a cabo una investigación con los medios, la información y las herramientas necesarias con la finalidad de aminorar las consecuencias y tratar de poner remedio a la problemática lo más breve y eficazmente posible.
- ◆ La Comisión Igualdad elaborará un informe de conclusiones sobre el caso concreto en el que se expondrá de manera detallada el caso, los posibles agravantes y la sanción impuesta. Posteriormente, el presente equipo se encargará de comprobar si se está cumpliendo la sanción impuesta.
- ◆ Las personas que intervengan de manera directa o indirecta en el procedimiento guardarán una estricta confidencialidad que les impedirá divulgar información del mismo a agentes externos que no participen en el caso.
- ◆ Los procedimientos serán ágiles y tratarán de evitar largos periodos de tiempo en su intervención, por lo que se establecerá un plazo máximo de 10 días para recabar la información y documentación necesaria del caso para llegar a una resolución.
- ◆ Los procedimientos han de otorgar seguridad, confidencialidad y dignidad a las personas afectadas, procurando la máxima protección de la víctima y teniendo en cuenta las consecuencias físicas y psicológicas que pueden tener lugar.
- ◆ Toda denuncia o declaración que resulte ser falsa y que tenga la finalidad de dañar a otra persona, será sancionada.

8.5. Presentación de la denuncia.

Las trabajadoras y trabajadores que en algún momento de su desarrollo laboral se vean involucrados en algún caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral, ya sea porque ha sido víctima o porque ha tenido conocimiento de determinadas situaciones, podrá presentar denuncia verbal o escrita aportando las pruebas necesarias ante la Comisión Igualdad del ayuntamiento.

En el caso de que la denuncia sea presentada por una persona externa a la problemática, es necesario informar a la presunta víctima para que esté al tanto, y para que confirme la situación.

Para asegurar la confidencialidad de las partes implicadas, la Asesoría Confidencial asignará un código numérico identificativo a la denuncia.

La persona denunciante podrá realizar la gestión de denuncia mediante diferentes procedimientos, facilitando así el que más cómodo le resulte para poner fin a la situación de acoso.

Denuncia Oral

La persona que denuncie, ya sea la propia víctima o una persona externa al conflicto, comunicara a la persona responsable de la Comisión de Igualdad la situación de acoso, aportando la pruebas necesarias.

Denuncia Escrita

La persona que denuncie, ya sea la propia víctima o una persona externa al conflicto, podrá rellenar el formulario de denuncia ubicado en el punto de información de la plantilla del ayuntamiento, y depositario en el buzón "actúa".

Denuncia Online

La persona que denuncie, ya sea la propia víctima o una persona externa al conflicto, deberá de enviar un correo electrónico a la dirección: **actua@villardelarzobispo.es** con el formulario de denuncia que encontrará en la Web del Ayuntamiento de Villar del Arzobispo.

Método informal

Este método se aplica cuando el caso de acoso se considera leve.

Una vez que la Comisión de Igualdad esté informada de la situación de acoso, se procederá a iniciar el método informal.

Esta situación puede ser transmitida por la víctima, por las personas delegadas sindicales de personal, de comité de empresa y de junta de personal o prevención, secciones sindicales del ayuntamiento o una tercera persona conocedora de los hechos.

Este procedimiento durará un máximo de diez días laborales desde la presentación de la denuncia, aunque en casos excepcionales se podrá ampliar.

El objetivo de este método es resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal sancionador. Para ello, la persona denunciante y la denunciada analizan la situación de manera conjunta y la Asesoría Confidencial propone actuaciones para resolver el problema.

Será la Asesoría Confidencial la que exponga los resultados a Recursos Humanos. En el caso de que no se solucione el problema, se inicia el procedimiento formal.

Método formal

Este método se aplica cuando el caso de acoso se considere grave o muy grave, cuando no se alcance un acuerdo a través del método informal o cuando la persona denunciada no acuda al procedimiento informal.

En este caso, es necesario que se dé una denuncia por escrito a la Comisión de Igualdad para proceder a iniciar el método.

Esta situación puede ser transmitida por la víctima, las personas delegadas sindicales, de personal, de comité de empresa y de junta de personal o prevención, secciones sindicales del ayuntamiento o una tercera persona conocedora de los hechos.

La Asesoría Confidencial cita a la Comisión Investigadora para informar de los hechos, enseñarle la denuncia y dotarle del informe del procedimiento informal en el caso de que se hubiese llevado a cabo.

Después, la Comisión notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada y le citará en los próximos 5 días.

La Comisión dispone de todo el material y los procedimientos de actuación necesarios para llegar a una conclusión, incluso puede disponer de asesoramiento externo si es necesario.

Por último, la Comisión elaborará un informe de valoración de actuación investigadora donde se exponen las conclusiones y la resolución del caso, y que además se trasladará a la parte denunciada y a la parte denunciante. Esta última podrá alegar en un plazo de 5 días máximo y presentar nuevas pruebas.

El Informe de Valoración se trasladará a la dirección del sector donde trabaje la persona acosada, y a Recursos Humanos.

8.6. Medidas Cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral en los que haya evidencias de la situación de acoso, y se haya cerrado el procedimiento, la Comisión de Igualdad solicitará medidas cautelares, como por ejemplo la separación de la víctima y la persona acosadora o la reorganización del tiempo y el lugar de trabajo de ambas partes.

Dichas medidas estarán totalmente ajenas al cambio de condiciones de trabajo o cambios salariales; de hecho, en el caso de que la medida sea el cambio de lugar del trabajo, la víctima decidirá quien realizará el traslado, y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

La Comisión de Igualdad podrá informar a todas las personas que intervengan en el proceso la obligación de confidencialidad, pues requiere de una estricta confidencialidad, y de una concienciación máxima por parte de todas las personas que componen dicha Comisión de Igualdad, tratando la situación con el mayor tacto posible y mostrando respeto ante la persona acosada, persona denunciante, y persona acosadora.

Circunstancias agravantes

Se tendrán como circunstancias agravantes aquellos casos en las que:

- ◆ El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- ◆ El contrato de la víctima sea no indefinido, esté en periodo de prueba, de prácticas o que su relación con la Administración sea a través de empresas adjudicatarias.
- ◆ Existan dos o más víctimas.
- ◆ La persona denunciada ya se haya visto involucrada en casos anteriores de la misma índole.
- ◆ La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- ◆ La víctima tenga alteraciones físicas y/o psicológicas médicamente acreditadas.
- ◆ Se demuestren conductas intimidatorias, represalias o poder de decisión sobre la relación laboral por parte de la persona agresora hacia la víctima.
- ◆ Se presione o amenace a la víctima y a su entorno para alterar el curso natural del proceso.

9. Faltas y Sanciones

Las faltas serán clasificadas en muy graves, graves y leves según su nivel de gravedad y atenderán a diversos criterios, como pueden ser los daños que se han ocasionado a la víctima a nivel físico y psicológico, el riesgo al que este/a ha sido sometido/a, la repetición de las situaciones de acoso, invasión de la intimidad, etc.

Faltas muy graves:

- ◆ Adopción de represalias contra las personas que hayan sido testigos y denuncien, atestigüen y, en definitiva, que quieran ayudar a la víctima.
- ◆ Chantaje sexual y demanda de favores sexuales relacionado directa o indirectamente con la carrera profesional, las condiciones de trabajo y la conservación del puesto de trabajo de la víctima.
- ◆ El acoso ambiental, sexista y agresión física.
- ◆ Vejar, vigilar, aislar e incomunicar a una persona por razón de género.

Faltas graves:

- ◆ Contacto físico innecesario, rozamientos.
- ◆ Invitaciones comprometedoras y gestos obscenos dirigidos a compañeras o compañeros.
- ◆ La persona denunciada ya había pasado anteriormente por un proceso de la misma índole.
- ◆ Observación clandestina de parte de la persona acosadora a la persona acosada.
- ◆ Realización de comentarios y descalificaciones públicas, y reiteradas sobre la persona y su trabajo, su aspecto físico, su ideología o su opción sexual.

Faltas leves:

- ◆ Gestos obscenos.
- ◆ Observaciones desagradables, chistes, comentarios y en definitiva abuso verbal sobre una persona.
- ◆ Uso de posters o imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.

Circunstancias agravantes:

- ◆ Abuso de superioridad jerárquica, conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima.
- ◆ La denuncia ha sido puesta por varias personas de manera simultánea.
- ◆ La víctima sufre de discapacidad física o mental.
- ◆ No aceptar el dictamen del procedimiento formal.
- ◆ Repetición de las conductas ofensivas tras el procedimiento de solución.

Circunstancias atenuantes:

- ◆ Aceptar y asumir la resolución del procedimiento formal o informal disminuyendo los efectos negativos en la persona ofendida.
- ◆ No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- ◆ Por otro lado, según la falta y su nivel de gravedad, se aplicarán distintos tipos de sanción.

Sanciones por faltas muy graves:

- ◆ Cambio de Departamento o lugar de trabajo (entre 1 y 3 años).
- ◆ Imposibilidad de participar en procedimientos de promoción interna (entre 2 y 4 años).
- ◆ Prohibición de ocupar puestos de jefatura (entre 2 y 4 años).
- ◆ Separación del servicio. Suspensión de funciones y retribuciones (entre 3 y 6 años).

Sanciones por faltas graves:

- ◆ Cambio de Departamento o lugar de trabajo (hasta un año).
- ◆ Imposibilidad de participar en procedimientos de promoción interna (hasta dos años).
- ◆ Prohibición de ocupar puestos de jefatura (hasta dos años).
- ◆ Suspensión de funciones y retribuciones (entre 15 días y 3 años).

Sanciones por faltas leves:

- ◆ Suspensión de funciones y retribuciones (hasta 15 días).
- ◆ Advertencias.
- ◆ Realización de cursos de formación sobre ética pública.

Prescripción:

Por lo general, las infracciones de carácter muy grave prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses.

Este plazo de prescripción tendrá comienzo en el momento en el que tiene lugar la falta o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

Por otro lado, las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. Este plazo de prescripción tendrá comienzo con la firma de la resolución sancionadora.

10. Seguimiento y evaluación

Todas las denuncias presentadas, así como los expedientes que se generan de estas con toda la información detallada, será controlada y registrada por la Asesoría Confidencial. De este modo, se hace posible la realización de un informe anual de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe incluirá tanto las medidas de carácter preventivo como los procedimientos de garantía referentes a denuncias tramitadas, datos de personas denunciantes y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, etc.

Este informe se presentará a la Dirección de Recursos Humanos, a la Dirección de Igualdad .

11. Anexos



11.1 Denuncia para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral

DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO O ACOSO LABORAL.

Datos de la persona denunciante.

Apellidos:

Nombre:

DNI:

Sexo: Mujer Hombre

Teléfono:

E-mail:

En calidad de:

Presunta víctima.

Persona que ha presenciado la actuación denunciada.

Representación sindical.

Otra.

¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima? Si No

¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia? Si No

¿La persona denunciada es su superior jerárquico? Si No

Tipo de acoso: Acoso sexual Acoso por razón de sexo Acoso laboral

Datos de la presunta víctima.

(completar solo en caso de que la presunta víctima no sea la persona denunciante)

Apellidos:

Nombre:

DNI:

Sexo: Mujer Hombre

Teléfono:

E-mail:

Observaciones:



Datos de la persona denunciada.

Apellidos:

Nombre:

DNI:

Sexo: Mujer Hombre

Teléfono:

E-mail:

Descripción de los hechos.

Documentos de acreditación.

Ninguna prueba específica:

Pruebas documentales:

Personas que atestiguan la situación denunciada:

Otros:

Fecha:

Código:

Firma de la persona denunciante:

Firma de la persona receptora de la denuncia:



11.2. Documento de confidencialidad

DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD

Dña./D. _____ D.N.I. _____

Dña./D. _____ D.N.I. _____

Dña./D. _____ D.N.I. _____

Dña./D. _____ D.N.I. _____

Dña./D. _____ D.N.I. _____

Dña./D. _____ D.N.I. _____

Dña./D. _____ D.N.I. _____

Como integrantes de la Comisión Investigadora contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral para desarrollar el procedimiento formal, acuerdan y se comprometen a mantener una estricta confidencialidad que impide divulgar información sobre el contenido de la denuncia presentada o del proceso de investigación de código _____

Por lo que firman el presente documento en _____, a
_____ de _____ de 20__.

Nombres y Firmas:

11.3. Notificación de denuncia

A la atención de D./Dña. _____

Mediante la presente, le comunicamos que existe una denuncia interna presentada contra usted por _____

La Comisión Investigadora del Ayuntamiento de Villar del Arzobispo se pone en contacto con usted con el fin de poner en marcha el procedimiento de garantía correspondiente al Protocolo de Actuación Contra el Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral del Ayuntamiento de Villar del Arzobispo, aprobado en Abril de 2018, del cual le proporcionamos una copia para su información.

Para ponerle en conocimiento de la denuncia recibida y del procedimiento con el código _____, le citamos para que concurra a una reunión que tendrá lugar en _____, el día _____ de _____ de 20____ a las _____ horas.

Le informamos de que puede acudir a esta reunión, así como al resto del procedimiento, junto con una persona que le asesore. Asimismo, le comunicamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

En _____, a _____ de _____ del 20____

Firmado (nombre y puesto)

RECIBÍ

Fecha:

Firma:

11.3. Citación

A la atención de D./Dña. _____

La Comisión Investigadora, de acuerdo con el Protocolo de Actuación Contra el Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral del Ayuntamiento de Villar del Arzobispo, aprobado en abril de 2018,

CITA A:

Dña./D. _____

Para que concurra a una reunión que tendrá lugar en _____, el día _____ de _____ de 20____ a las _____ horas, con objeto de _____.

En _____, a _____ de _____ del 20____

Firmado (nombre y puesto)

RECIBÍ

Fecha:

Firma:

11.4. Informe de Valoración

INFORME DE VALORACIÓN
Comisión de investigación
(Relación nominal de sus integrantes)

Denuncia
(Adjuntar copia de la denuncia)

Fecha de la denuncia: _____ Tipo de acoso: _____

Persona denunciante: _____

Presunta víctima: _____

Persona denunciada: _____

Asesoría confidencial

Descripción de los antecedentes:

Tipificación de la falta tras primer análisis de la Asesoría Confidencial:

Medidas cautelares propuestas en su caso:

Procedimiento informal previo
(Adjuntar registro del resultado)

Relación de las entrevistas mantenidas:

Resultado:

Duración desde la recepción de la denuncia:

Procedimiento formal
(Adjuntar declaraciones de la persona denunciada y los testimonios recogidos)

Fecha de constitución de la Comisión investigadora: _____

Fecha de notificación a la persona denunciada: _____

Fecha de audiencia a la persona denunciada: _____

Relación de los testimonios:

Relación de las pruebas:

Resumen de los principales hechos:

Duración del procedimiento formal: _____

Resolución

Conclusiones:



Tipificación de la falta:

Circunstancias agravantes o atenuantes:

Medidas:

Sanciones:

Comunicación y seguimiento

Fecha de notificación a la persona denunciante: _____

Fecha de notificación a la persona denunciada: _____

Fecha para la supervisión y revisión de la implantación de las medidas: _____

En _____, a _____ de _____ del 20____



