

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO**

### ÍNDICE

1.-PRESENTACIÓN.....	3
2.- PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
2.1.- Principios Generales.....	4
2.2.- Ámbito de aplicación.....	5
3.- OBJETIVOS.....	6
3.1.- Objetivo General.....	6
3.2.- Objetivos específicos.....	6
4.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	6
5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	11
6.- RECURSOS.....	12
6.1.- Competencias y atribuciones de la Comisión de Igualdad en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo.....	13
6.2.- Competencias de la instructora o instructor, ante un caso concreto, en materia de acoso.....	13
7.- ABSTENCIÓN y RECUSACIÓN.....	14
8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	14
8.1.- Procedimiento informal.....	15
8.2.- Procedimiento formal.....	16
8.3.- Medidas cautelares.....	17
8.4.- Confidencialidad de la búsqueda.....	17
8.5.- Informe de conclusiones.....	18
8.6.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.....	18
9.- OTRAS DISPOSICIONES.....	19
10.- DISPOSICIÓN FINAL.....	20
11.- DIFUSIÓN.....	20

## **1.-PRESENTACIÓN**

El Ayuntamiento de Xàtiva ha elaborado este Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género, en cumplimiento de la siguiente normativa:

### ***Legislación europea:***

El Convenio 111 del OIT contra la discriminación en la ocupación, aborda la cuestión del acoso sexual en el puesto de trabajo, que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación.

En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un repertorio de recomendaciones prácticas (Recomendación nº 19) sobre violencia en el puesto de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata También sobre el acoso sexual.

El “Código de conducta” Comunitario adoptado por la UE en 1991, solicita en los estados miembros que tomen medidas respecto al acoso sexual, y en 2002 se adopta una Directiva que establece su prohibición.

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 ocupación, define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que estas situaciones se considerarán discriminatorias y por lo tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

### ***Legislación española:***

La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículos 48 y 62.

El Art. 48 establece: “1. Las empresas tendrán que promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y canalizar las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con este objetivo se podrán establecer medidas que tendrán que negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores tendrán que contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Y el artículo 62 dispone: “Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de género.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieron ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de género, sin perjuicio del establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulan una queja o denuncia”.

El Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales del Ayuntamiento de Xàtiva, dispone: “Será competencia de la Comisión de Igualdad, la elaboración de un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, que tendrá que elevar a la Mesa General de Negociación, para su aprobación”.

## **2.- PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **2.1.- Principios Generales**

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho el Ayuntamiento de Xàtiva asume que las actitudes y actuaciones de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo cual no permitirá ni tolerará el acoso sexual y acoso por razón de género en ninguno de los centros de trabajo, ni en las relaciones derivadas del trabajo.

El Ayuntamiento y todo el personal que trabaja en él tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el cual, resulta inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de género. En concreto el personal directivo y de las diferentes jefaturas, tiene

la obligación de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzca el acoso sexual y acoso por razón de género en las unidades que estén bajo su cargo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral muy grave y dando lugar a las sanciones que este protocolo y el Estatuto Básico del Empleado Público, proponen para este tipo de faltas.

En caso de producirse, tiene que quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita. En consecuencia, el Ayuntamiento de Xàtiva se compromete a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de género en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## **2.2.- Ámbito de aplicación**

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en la corporación, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de género de aquellas personas que trabajan en cualquier de sus dependencias y presentan una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la corporación o viceversa.

Si se produjera una situación de acoso laboral entre el personal al servicio de esta Corporación y de una empresa externa que comparten el puesto de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresas afectadas y la Administración, en conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **3.- OBJETIVOS**

### **3.1.- Objetivo General**

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de género del comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento.

### 3.2.- Objetivos específicos

- A) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados municipales de lo que se considera acoso sexual y acoso por razón de género.
  
- B) Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de género para prevenir y evitar que se produzcan.
  
- C) Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
  
- D) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

### 4.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define, en el artículo 7, qué es acoso sexual y acoso por razón de género:

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, degradando u ofensivo”.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se señalan algunos comportamientos que por sí mismos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual verbal:

- *Hacer comentarios sexuales obscenos.*
- *Hacer bromas sexuales ofensivas.*
- *Formas de dirigirse denigrantes u obscenas.*
- *Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona*
- *Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.*
- *Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.*
- *Hablar sobre las propias habilidades /capacidades sexuales.*
- *Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.*
- *Ofrecer / hacer presión para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.*
- *Peticiones de favores sexuales.*

### *Acoso sexual No verbal*

- Miradas lascivas al cuerpo
- Gestos obscenos
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet o contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico o en redes sociales de contenido sexual de carácter ofensivo.

### *Acoso Físico*

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no pedido (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.

2. Acoso por razón de género: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de género.

4. El acondicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de género se considerará También acto de discriminación por razón de sexo.

Se entiende por acoso por razón de sexo cuando se infravalora, desprecia o humilla a una persona y/o a su trabajo, para ser de un sexo determinado, normalmente dentro de un ambiente laboral con gran segregación (masculinizado o feminizado).

Desde la tradición jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos: El chantaje sexual puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para lo cual, o implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario para aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo cual incita implícitamente su aceptación.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por el hecho de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo hecho por las mujeres.
- Ridiculizar a las personas que asuman tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).
  - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar de verdad).
  - También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo de embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional.
  - Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir.
  - Sabotear el trabajo hecho o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
  - Denegación arbitraria de permisos a los cuales la persona tiene derecho.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

En el **acoso sexual ambiental**, las consecuencias son menos directas; el determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. El afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en si mismo.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes o responsables, compañeros o compañeras, e incluso terceras personas relacionadas con la víctima a causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, este siempre quedara referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

A manera de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones, sugerencias, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o trabajador.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico y whatsapp y otras redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la trabajadora o trabajador por razón de su condición sexual.

### ***Conductas de acoso sexual y por razón de género***

Las conductas de acoso se clasificarán en leves, graves y muy graves, según los criterios que detallamos a continuación: perjuicio causado a la salud de la víctima, riesgo de empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima, riesgo que la víctima no tenga trabajo o incluso que lo pierda, repetición sistemática, contacto físico, invasión de la intimidad, trato intimidatorio o indigno, perjuicios provocados a los compañeros y compañeras de trabajo, etc.

En el caso del acoso podemos encontrar tres clasificaciones: leve, grave y muy grave.

#### **LEVE**

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Gestos y miradas insinuantes

## **GRAVE**

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realizan sobre una persona por razón de género.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y por lo tanto imposibles de cumplir simultáneamente, cuando se realiza sobre una persona por razón de género.
- Las actitudes que comportan vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de género.
- Preguntas sobre la vida sexual de las trabajadoras.
- Insinuaciones sexuales.
- Petición abierta de relaciones sexuales.
- Presión después de una ruptura sentimental.
- Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que proponen, incitan o presionan a mantener relaciones sexuales

## **MUY GRAVE**

- Demandas de favores sexuales, cuando estos están relacionados, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios.
- Impartir órdenes vejatorias, cuando se realiza sobre una persona por razón de género.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona, realizada por razón de género.
- La agresión física, realizada sobre una persona por razón de género.
- Adopción de represalias contra las personas que denuncian, testifican, etc.
- Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados
- Acorralamientos, asaltos sexuales
- Presión para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas

Se considerarán en todo caso CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES las siguientes:

- El abuso de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La persona denunciada ya lo había sido en otro caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

- La alevosía.
- La denuncia ha sido puesta por varias personas que hayan sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, asesoría confidencial, comisión investigadora a lo largo del procedimiento.
- La víctima sufre de discapacidad física o mental.
- Si los acosadores son más de uno y actúan en grupo.

Son circunstancias atenuantes:

- Haber reconocido el hecho, procedido a disminuir los efectos de la falta o dar satisfacción a la persona ofendida.
- Haber aceptado la resolución informal.

Un problema añadido al acoso sexual o sexista en el ámbito laboral es su falta de visibilidad social así como el hecho de circunscribirlo a sus expresiones más graves o extremas, lo cual oculta o minimiza los casos de acoso leve que son los que, precisamente, van creando un acoso sexual ambiental que genera malestares, estrés, bajas laborales, y en general, un ambiente laboral de hostilidad al trabajo conjunto de mujeres y hombres.

Es por eso que una prevención adecuada del acoso sexual o sexista en el ámbito laboral requiera de una buena comprensión del problema a fin de que estas conductas sean inviables y porque, de darse, puedan ser detectadas tempranamente y/o sancionadas a tiempo.

## **5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

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

- Campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se considere necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Publicación de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.
- Evaluación de los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.

- Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias. Incrementar la formación en aquellos colectivos en los cuales por su plantilla muy feminizada o masculinizada, funcionamiento, cultura de género o por antecedentes, son susceptibles de acoso
- Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.
- Formación a las personas que van a apoyar (Instructor o Instructora), a las víctimas que sufren acoso, sobre el procedimiento a seguir y manera de actuar.
- Información al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, en el marco del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Xàtiva.

## **6.- RECURSOS**

- Comisión de Igualdad

Una de las funciones de la Comisión de Igualdad es la de “Elaboración de un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y de acoso por razón de género”.

Entre otras funciones, la Comisión de Igualdad tiene la de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual o por razón de género que se dan en el Ayuntamiento de Xàtiva.

La víctima tiene que tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la cual está pasando y estar segura que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización municipal. Este procedimiento de actuación tiene que realizarse lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima.

Por todo esto la Comisión nombrará una Instructora o Instructor que asumirá la responsabilidad del proceso y que podrá ser componente o no de esta Comisión, contando con la aprobación de la víctima. Se procurará dentro de lo posible que la persona elegida sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

La Comisión podrá solicitar la participación en estos procesos de personal especializado de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud, y la Regidoria de la Dona i Igualtat.

### **6.1.- Competencias y atribuciones de la Comisión de Igualdad en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo**

- a) Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.

- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con el establecido en este protocolo, para el que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, teniendo que prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- c) Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que considere convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instar, si procede, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y del contemplado en el presente Protocolo.

## **6.2.- Competencias de la instructora o instructor, ante un caso concreto, en materia de acoso.**

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recaudar la intervención de personas expertas (técnicas de igualdad, profesionales de psicología, juristas, médicas, etc.), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.
- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, si procede, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la corporación de aquellas medidas que resulte conveniente adoptar.
- e) Reportar a la Comisión de Igualdad el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.

La instructora o instructor contará con la autorización de la Delegación de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto/presunta acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias municipales.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión de Igualdad trasladará, al instructor o instructora designado/a para la incoación

del mismo, toda la información y documentación que abre en su poder en relación con el caso.

## **7.- ABSTENCIÓN y RECUSACIÓN**

Quienes forman parte de la Comisión de Igualdad, tendrán que abstenerse de ser instructora o instructor del proceso, cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el arte. 28 de la Ley 30/92 de 26 de Noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC).

Quienes denuncian y/o las personas denunciadas, podrán recusar a la persona nombrada instructora o instructor, cuando juzguen que concurren en ellas algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 28 de la LRJ-PA, siguiéndose el procedimiento que para esto establece el artículo 29 de la citada Ley.

## **8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de género tiene que ser ágil y rápido, tiene que otorgar credibilidad y se tiene que proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas, supuesto acosador o acosadora y testigos); así mismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se derivan de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

Se establecerán, por lo tanto, dos procedimientos que podrán seguir las personas que consideren que han sido víctimas de acoso sexual o por razón de género para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La víctima tendrá que ponerlo en conocimiento de cualquier persona componente de la Comisión de Igualdad, bien ella misma o a través de las delegadas y delegados sindicales, del comité de empresa o junta de personal, del personal de la oficina de medicina laboral, por medio de cualquier de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

En el supuesto de que se realicen paralelamente acciones judiciales, el expediente continuará el procedimiento establecido en este protocolo de manera cautelar hasta donde sea factible legalmente.

## 8.1.- Procedimiento informal

El procedimiento informal se iniciará una vez que cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por:

- La víctima.
- Delegadas y delegados sindicales, del comité de empresa, de la junta de personal o del comité de seguridad y salud.
- Una tercera persona de confianza de la víctima.

Al recibir la comunicación, tiene que notificársela en el plazo máximo de 2 días, al Servicio de Personal-Jefatura de Personal, quien convocará reunión de la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 5 días desde la recepción de la notificación.

La Comisión de Igualdad nombrará a una instructora o instructor para la investigación e iniciación del procedimiento en un plazo no superior a dos días laborales. El nombramiento se realizará entre las personas formadas en este tema, adscritas a la *Regidoria de la Dona i Igualtat*, Concejalía de Bienestar Social o Recursos Humanos los cuales tendrán que seguir los criterios establecidos en este protocolo.

A comienzos del procedimiento se asignará un código numérico al expediente, la recepción del cual tendrán que firmar, la presidencia de la Comisión de Igualdad y la persona instructora, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Ante cualquier comunicación de una situación de acoso sexual o por razón de género, realizará la actuación solamente la instructora o instructor, una vez se le asigne el caso. No teniendo relación de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

Así mismo la víctima, siempre que tenga motivos fundados, puede recusar a la instructora/instructor nombrada por la Comisión de Igualdad.

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

En el más breve plazo de tiempo, como máximo 7 días, desde el nombramiento de la instructora o instructor por la Comisión de Igualdad, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, si procede, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

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

De todo lo actuado, así como de las conclusiones, tendrá que quedar constancia escrita, teniendo que ser firmada al menos por la persona que denuncia y la instructora o instructor, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por la/el secretaria/o de la Comisión de Igualdad teniendo acceso a él, sólo esta Comisión.

## **8.2.- Procedimiento formal**

Se entiende el procedimiento formal como la segunda fase del procedimiento informal cuando intermediando este no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante. Sin embargo esta siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal. Independientemente la persona denunciante podrá acudir, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda, de forma paralela o al final de cualquier de los dos procedimientos.

a) Cualquier empleada o empleado del Ayuntamiento podrá presentar denuncia a la Comisión de Igualdad. Pueden presentar denuncia:

- La víctima.
- Delegadas o delegados sindicales, de personal, de comité de empresa o junta de personal.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo

b) La denuncia se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión de Igualdad mediante comparecencia de la persona denunciando ante la/el secretaria/o de la Comisión de Igualdad.

c) Si la denuncia o queja fuera interpuesta ante una Jefatura de Servicio, Jefatura de Sección, Jefatura de Negociado o similar o alguien que la represente, tendrá que remitirla de forma inmediata a la Comisión de Igualdad para el inicio de la investigación, garantizando siempre la confidencialidad de la misma.

d) La Comisión de Igualdad nombrará otra persona como instructor/a y se iniciarán las actuaciones igual que en el procedimiento informal.

e) En el supuesto de que la víctima haya recurrido al procedimiento formal por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal, la persona instructora, en cumplimiento del acuerdo de la Comisión de Igualdad, realizará el informe de

conclusiones y propondrá la adopción de las medidas cautelares establecidas en el apartado 8.3.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por uno/a representante sindical si así lo desea.

### **8.3.- Medidas cautelares**

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de género, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad propondrá para su valoración a las Jefaturas de Servicio correspondientes, la adopción de medidas preventivas como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otros tipos de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, etc.) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

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

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora. La jefatura de servicio o dirección, facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

### **8.4.- Confidencialidad de la búsqueda**

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con discreción y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. La instructora o instructor pondrán, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

### **8.5.- Informe de conclusiones**

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instructora o instructor, finalizada la investigación, elaborará el informe que aprobará si procede la Comisión de Igualdad sobre el supuesto acoso investigado. En este se indicarán las conclusiones conseguidas, las circunstancias agravantes observadas e instará a la Jefatura de Servicio o Dirección del Centro a la solicitud, si procede, de apertura del expediente disciplinario a la persona acosadora, que será tramitado por el Servicio de Personal y/o Servicio de Policía Local.

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

Se comunicará a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud, la resolución de este expediente.

## **8.6.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES**

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la Disposición Adicional segunda del vigente Convenio colectivo para el personal laboral, como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que si procede, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las cuales:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actas de acoso.
  - Existan dos o más víctimas.
  - Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
  - La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
  - La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
  - El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
  - La relación laboral de la víctima sea no indefinida, o que su relación con el Ayuntamiento no tenga carácter laboral.
  - El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- 
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
  - La situación de contratación temporal, interinidad o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

## **9.- OTRAS DISPOSICIONES**

1. En todas las comunicaciones que se realizan como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona víctima del acoso sexual o por razón de género.

2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no comporte el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas porque ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera ágil. Este traslado no tiene que suponer un detrimento de sus condiciones laborales.

3. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, esta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.

4. La instructora o instructor supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de género, para lo que será informada de tales extremos, conforme se aplican por parte de la Delegación de Personal.

5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá También solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

6. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, estas conductas serán consideradas como falta laboral, iniciándose el correspondiente expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participan en las siguientes actuaciones:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de género.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra si mismo o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.

7. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestran como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

8. Anualmente la Comisión de Igualdad efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones en este tema del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe tiene que respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas asediadas.

9. En caso de que el hecho denunciado sea constitutivo de flagrante delito, la Comisión de Igualdad pondrá en contacto a la víctima con el Juzgado o autoridad policial correspondiente.

## **10.- DISPOSICIÓN FINAL**

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

## **11.- DIFUSIÓN**

Se publicitará este protocolo a través de la intranet municipal, de forma que todas las empleadas y empleados municipales lo conozcan.

Se informará, así mismo a todo el personal de la composición de la Comisión de Igualdad, de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón de género, o tenga conocimiento de una situación de este tipo, pueda acudir a cualquier de las personas que la componen.

Tanto la Delegación de Personal como los sindicatos proporcionarán información y asesoramiento a cuántas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones o denuncias.

La Corporación informará de la aprobación de este Protocolo a todos los organismos autónomos municipales, sin perjuicio que estos elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios protocolos.