

**PROTOCOLO**

**PROTOCOLO DEL  
AYUNTAMIENTO DE  
ORDIZIA PARA HACER  
FRENTE AL ACOSO  
SEXUAL Y POR RAZÓN  
DE GÉNERO EN EL  
ÁMBITO LABORAL**

**2024**



**ordizia**  
bizi herria

# ÍNDICE

0. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
1. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	3
2. NORMATIVA Y DEFENICIONES .....	4
3. PRINCIPIOS.....	7
4. PROCEDIMIENTO .....	8
5. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN .....	11
6. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN .....	11
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMINETO .....	12
ANEXO 1.....	13
ANEXO 2.....	14
ANEXO 3.....	15

Subvencionado por



## 0. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Este protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de género es una herramienta de prevención de riesgos laborales psicosociales.

El acoso sexual y el acoso por razón de género pueden afectar a todas las personas como expresión de violencia en el mundo laboral, son algunas de las discriminaciones por razón de género más destructivas, al tiempo que vulneran otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y los derechos al trabajo y a la seguridad y a la salud laboral. Además, son manifestaciones de la relación de poder, directamente relacionadas con los roles atribuidos a las personas en función del sexo. Por todo ello, son comportamientos que hay que prevenir, evitar y, cuando se producen, actuar para que no tengan efectos no deseados sobre la salud de las personas afectadas.

Teniendo en cuenta que la igualdad, la no discriminación, la integridad física y moral, la intimidad, la libertad sexual y el derecho al trabajo y la protección de la dignidad están recogidos en el régimen legal, y teniendo en cuenta los posibles perjuicios para la salud, las personas representantes municipales y de los trabajadores y trabajadoras que suscribimos este protocolo, manifestamos que no toleraremos este tipo de violencia en el Ayuntamiento y que se mantendrá una actitud de tolerancia cero ante las situaciones machistas en el ámbito laboral.

Asimismo, a través de este protocolo nos comprometemos a facilitar la formación e información necesaria para la comunicación entre el personal de este procedimiento de respuesta ante hechos relacionados con el acoso sexual y por razón de género y la necesidad de respetar dichos derechos.

## 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento, así como al personal adscrito a las contratatas o subcontratas y/o trabajadoras y trabajadores autónomos.

A tal fin, el Ayuntamiento, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, notificará tanto a las personas trabajadoras que se encuentren en su centro de trabajo, ya sean propias o procedentes de otras entidades, como a las empresas de origen de dicha plantilla, que cuenta con una política de tolerancia cero ante la violencia laboral y, en particular, ante el acoso sexual y por razón de sexo, y que dispone

de un protocolo de actuación en esta materia.

Asimismo, el Ayuntamiento asume la obligación de informar y dar cumplimiento estricto a las empresas que tengan contratada una política y un protocolo para hacer frente al acoso.

Si el Ayuntamiento, en un caso concreto, no tiene capacidad para aplicar el protocolo en su totalidad -por ser ajeno el sujeto activo del presunto acoso-, deberá acudir al organismo competente para que resuelvan el problema y, en su caso, sancionar a la persona responsable y comunicar al Ayuntamiento en un plazo breve las medidas que ha adoptado.

## 2. NORMATIVA Y DEFENICIONES

### NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI):

- Artículo 7.3:

el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son acciones o conductas discriminatorias;

- Artículo 46.2:

los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables para eliminar las barreras que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el diagnóstico negociado previo de dichas medidas incluirá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Artículo 48.1:

las empresas deben *“promover necesariamente condiciones de trabajo adecuadas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo y permitir procedimientos específicos para prevenir este tipo de situaciones, así como para canalizar denuncias o reclamaciones de las personas que las sufren”*

*“a tal fin podrán establecerse, después de la negociación con las personas representantes de la plantilla, medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas de información o acciones formativas”*

- Artículo 48.2: y las personas representantes de trabajo deben contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo sensibilizando a la plantilla en esta materia y

- informando a la dirección de la organización de las actitudes o comportamientos que conoce y que pueden ser objeto de acoso.

Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: El acoso sexual y el acoso por razón de género son riesgos laborales de carácter psicosocial que pueden afectar a la seguridad y salud. En este sentido, las instituciones están obligadas a adoptar las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores en el trabajo.

La Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, considera falta muy grave el acoso sexual o moral, incluyendo las conductas relacionadas con la violencia de género. Estas infracciones pueden implicar graves sanciones disciplinarias, tales como separación del servicio, despido disciplinario, funciones, suspensión prolongada de funciones o traslado forzoso (art. 178, art. 183).

## DEFINICIONES

### ACOSO SEXUAL

**Se entiende por acoso sexual** "todo comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, que tenga el propósito o el efecto de ofender la dignidad de una persona, especialmente si el contexto es intimidatorio, degradante o humillante" (artículo 7.1 LOI).

El objetivo inmediato del acoso sexual es conseguir una satisfacción sexual, pero el objetivo o último es que una persona exprese el poder de someterla a otra, y a menudo es el hombre el que domina a la mujer, perpetuando así algunas estructuras de poder que aún perviven en nuestra sociedad.

A continuación, se presentan algunos EJEMPLOS de conductas que provocan acoso sexual:

- a) Que para el acceso al empleo, las condiciones de empleo o de mantenimiento del empleo se condicionen a que la víctima admita algún tipo de favor sexual, aunque no se constituya en una amenaza explícita o implícita (chantaje sexual).
- b) Contacto físico no deseado (tocamientos, frotamientos, abrazos, caricias, pellizcos...).
- c) El envío de llamadas telefónicas, cartas, mensajes, fotografías u otros elementos de naturaleza sexual ofensiva.
- d) La presión y coacción para las relaciones sexuales.
- e) Amenazar con represalias tras la negativa a las sugerencias o peticiones sexuales.
- f) Cualquier agresión sexual prevista en el Código Penal.
- g) Ejercer represalias contra las personas que denuncien acoso o participen, apoyen o testifiquen en investigaciones de acoso, así como contra quienes combaten tales conductas, cuando se refieran a sí mismos o a otras personas.
- h) Realizar reiteradamente gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- i) Formular preguntas relativas a la vida sexual.
- j) Reiterar la solicitud de una cita cuando ya se haya denegado.
- k) El acercamiento abusivo.
- l) Impedir el desplazamiento de una persona para obtener un contacto físico.
- m) Sugerencias sexuales.
- n) Realizar comentarios o valoraciones sobre la apariencia física o la imagen de una persona y sobre su condición o orientación sexual.

- o) Insinuaciones sexuales sin presión.
- p) Difundir los rumores de carácter sexual sobre la vida sexual de una persona.
- q) Inspección clandestina o a escondidas de personas en lugar privado, como aseos o vestuarios.
- r) Utilización de las imágenes en el trabajo y/o en los equipamientos de trabajo (visualización de contenidos sexualmente humillantes, sugerentes o pornográficos).
- s) La reiteración de chistes y comentarios de carácter sexual.
- t) Práctica reiterada de los discursos y habilidades sexuales propias.
- u) Mirar una y otra vez de manera obscena el cuerpo de otra persona.
- v) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

## ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

*"Se entiende por acoso por razón de sexo todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el fin o el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo"* (artículo 7.2 LOI).

El acoso por razón de género puede ser provocado tanto por sus superiores como por sus compañeros o compañeras de trabajo, siendo los estereotipos de género los principales causantes; en muchas ocasiones tiene como objetivo despreciar a las personas de un sexo, identidad de género u orientación sexual, menospreciando sus capacidades, competencias técnicas y habilidades. Normalmente se realiza con la intención de mantener una posición de poder para que un sexo, identidad de género u orientación sexual domine al otro, y tienen como objetivo expulsarlos del mundo laboral.

Las conductas de acoso por razón de género pueden ser, entre otras, las siguientes:

- a) La utilización de conductas discriminatorias por ser mujer, hombre o del colectivo LGTBI.
- b) La discriminación por razón de embarazo o maternidad, entendiéndose por discriminación directa por razón de sexo el trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o la maternidad.
- c) El menosprecio público o privado permanente sobre una persona o sobre su trabajo, capacidad, competencias técnicas, habilidades... por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
- d) Utilizar expresiones sexistas y vejatorias para menospreciar capacidades, competencias, destrezas... (por ejemplo: "tiene que ser mujer" "sólo sirves para fregar", "mujer, céntrate más en lo tuyo")
- e) Excluir (omitir, ignorar) las aportaciones, comentarios o acciones realizadas en función del sexo, identidad de género u orientación sexual de la persona.
- f) La desobediencia a las órdenes o instrucciones de las personas mayores, ya sean mujeres

o del colectivo LGTBI.

- g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o una obligación inferior a la correspondiente a su capacidad por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
- h) Arruinar el trabajo u obstaculizar las vías para su correcta realización (información, documentación, equipamiento...).
- i) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si tuvieran alguna dependencia, bajo nivel intelectual... (en la forma de hablar, en el trato...) por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
- j) La emisión de órdenes vejatorias por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual de la persona.
- k) Ridiculización de las personas por la realización de trabajos tradicionalmente desempeñados por personas del otro sexo.
- l) Denegar de forma arbitraria los permisos correspondientes a una persona por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.
- m) Uso de humor sexista, homófobo y transfobo.

### 3. PRINCIPIOS

La aplicación de este protocolo implica el cumplimiento de estos principios:

#### **Libertad**

Se gestionarán con carácter de urgencia los hechos y se concretarán los plazos en el procedimiento.

#### **Confidencialidad de los datos**

Solo las personas que intervengan directamente en las fases de este protocolo podrán conocer los hechos y firmarán un acuerdo de confidencialidad (ver 2. Anexo)

#### **Intimidad y dignidad de las personas**

El procedimiento debe proteger la intimidad de la persona perjudicada y de todas las personas que participan en el procedimiento.

#### **Inparcialidad**

Se dará audiencia imparcial y tratamiento equitativo a todas las personas. En todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas pueden contar con el apoyo y asesoramiento de una o varias personas de confianza y firmarán un acuerdo de confidencialidad.

#### **Prohibición de las represalias**

En las investigaciones se garantizará que no haya represalias contra las personas que conozcan, testifiquen, colaboren o participen en los hechos. Se abrirá expediente administrativo a la persona que presente voluntariamente una queja o hecho falso de acoso

sexual o por razón de género.

### **Cooperación**

Todas las personas que tengan conocimiento del incidente deben comunicarlo a las asesorías confidenciales (ver punto 4). Tienen el deber de participar y colaborar en la aplicación de este procedimiento todas las personas del lugar.

### **Formación**

Como asesoría confidencial participarán personas formadas en igualdad, violencia machista y gestión de conflictos.

### **No revictimización**

Se debe garantizar que la persona afectada no aparezca de forma reiterada y describa el suceso.

### **Reparación**

El Ayuntamiento colaborará en la puesta en marcha de medidas para la recuperación del proyecto profesional de la persona afectada y la protección integral de su salud, se le prestará apoyo profesional psicológico y/o médico.

## **4. PROCEDIMIENTO**

1. Cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de situaciones de acoso puede denunciar oralmente o por escrito al equipo de asesoramiento confidencial (en adelante EAC).

El nombre y apellidos del EAC se comunicará a todo el personal, así como la forma de contacto (correo electrónico y teléfono) con el mismo. Las características de este grupo se detallan en el Anexo 3.

Las denuncias no podrán ser anónimas y podrán ser presentadas por la persona que se sienta perjudicada o tenga conocimiento de esta situación.

2. Una vez conocido el hecho, el EAC se reunirá con la persona para recabar más información y poder valorar adecuadamente la situación. Plazo: 5 días laborables.
3. Si el EAC valora como posible acoso sexual o acoso por razón de género se abrirá el protocolo y se cumplimentará la ficha del incidente (ver anexo 1). En caso contrario, se cerrará el caso y en el informe anual se reflejará la descripción y valoración del caso. Deberá garantizarse la confidencialidad del caso, facilitando un código numérico EAC a las personas implicadas.  
En esta fase podrá acudir al técnico municipal EAC.
4. Se inicia la fase de investigación: EAC se reunirá con al menos 5 personas para recibir información y elaborar el informe. Las entrevistas se realizarán a la persona contra la

que se interpone la queja y a testigos. Plazo: 10 días laborables.  
En esta fase podrá acudir al técnico municipal EAC.

- Una vez finalizada la investigación, EAC elaborará un informe en base a la información contenida en los hechos, testimonios, pruebas recogidas y que permitan deducir si, a su juicio, existen indicios de acoso sexual o por razón de género y proponer una serie de medidas. Plazo: 5 días laborables.

En la propuesta de medidas se tendrá en cuenta lo mencionado en el convenio colectivo Ordiziahitz, es decir, en el capítulo 26, el acoso sexual y por razón de género y las medidas contra la violencia de género.

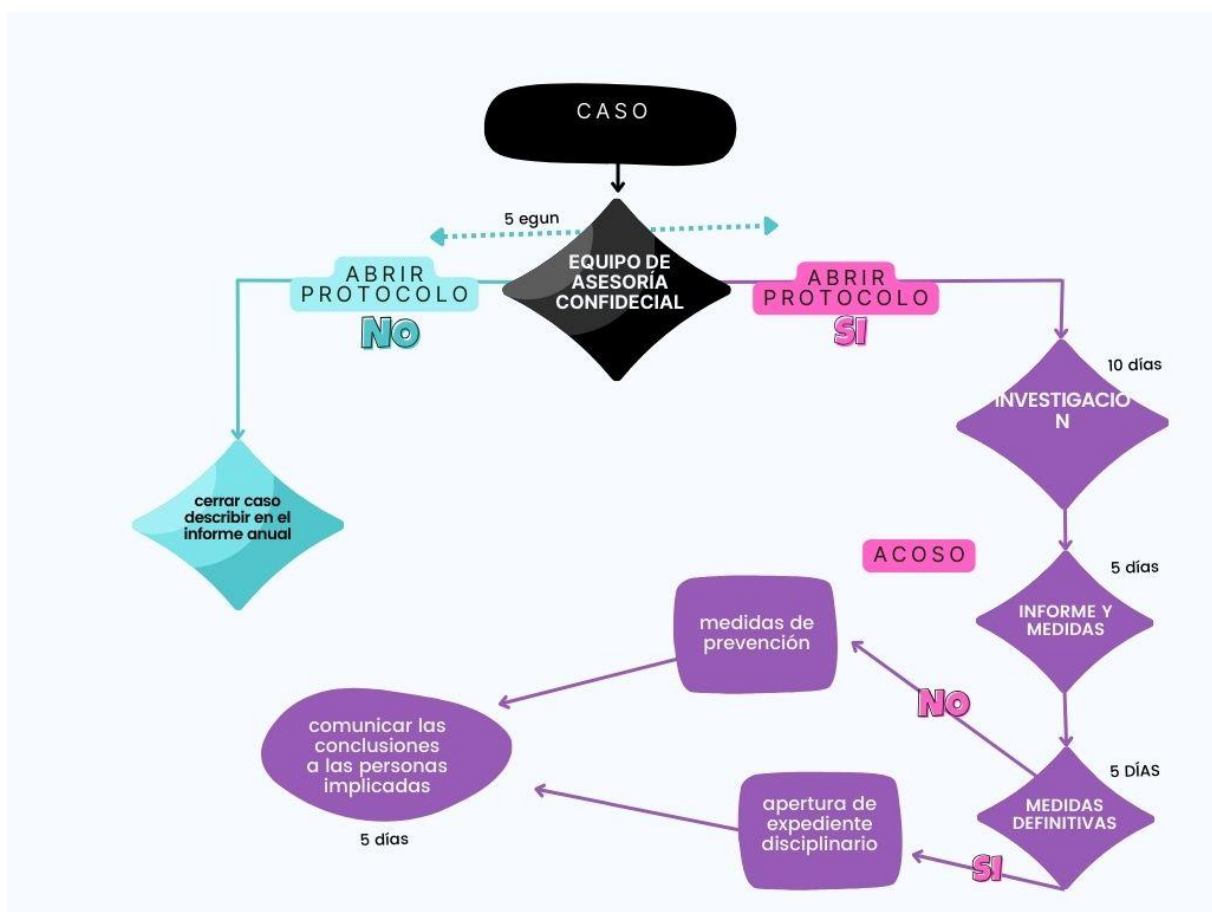
- El informe se remitirá a la alcaldía y la secretaría para valorar las medidas propuestas y aprobar las definitivas.

Si en la investigación realizada se deduce que existen indicios de acoso, el Ayuntamiento abrirá un expediente disciplinario.

Plazo: 5 días laborables.

- El EAC Comunicará a las personas implicadas sobre las conclusiones del informe y las medidas adoptadas. Plazo: 5 días laborables.

*Ninguna de las actuaciones de este procedimiento impedirá que las personas afectadas soliciten las actuaciones judiciales, administrativas o de otro tipo que estimen oportunas.*



La documentación generada a lo largo de todo el proceso estará bajo la custodia del Secretario o Secretaria, aún cuando se archive la solicitud. Sólo habrá una copia original firmada que no podrá ser copiada. Sólo se podrá consultar en cuidados las personas directamente implicadas.

## 5. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es imprescindible que todo el personal afectado tenga conocimiento del presente protocolo. Para ello se realizarán los siguientes pasos:

- presentar protocolo al personal en sesiones grupales presenciales
- enviar el protocolo por correo electrónico a todos los trabajadores y trabajadoras (y en papel a los que así lo soliciten)
- poner a disposición de todo el personal el protocolo de actuación en la intranet municipal

El protocolo contendrá un anexo en el que se especificará el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

Cada vez que se modifique el protocolo, la composición del Asesor Confidencial o las formas y canales de contacto, se informará a todo el personal por correo electrónico y se actualizará el anexo de la intranet.

Se distribuirá el protocolo a todas las entidades que sean contratadas o subcontratadas para la prestación de cualquier servicio, así como a las trabajadoras y trabajadores autónomos.

## 6. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

El Ayuntamiento impartirá formación en materia de igualdad y prevención de la violencia en el trabajo , integrada en la política de información y formación de la organización en materia de riesgos laborales y de igualdad.

La formación incluirá, al menos:

- Identificación de comportamientos relacionados con el acoso sexual y por razón de género.
- Efectos sobre la salud de las víctimas.
- Las discriminaciones que generan en las condiciones de trabajo de quienes las padecen.
- Efectos negativos que afectan a la propia organización.
- La necesidad de respetar los derechos fundamentales (dignidad de las personas, igualdad, integridad física y moral, libertad sexual), el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el derecho al trabajo.
- ...

La Asesoría Confidencial recibirá la formación anualmente.

Asimismo, la organización promoverá acciones formativas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras para conseguir una mayor sensibilización de este colectivo.

## 7. EVALUACIÓN Y SEGUIMINETO

El consultor o la consultora confidencial elaborará anualmente un informe de seguimiento en el que se recojan los hechos presentados y los casos abiertos. Dicho informe será presentado a alcaldía y a la secretaría.

En....., a ..... de .....de 2025

Firmas:

Institución

Representantes de los trabajadores y las trabajadoras



## ANEXO 2

### COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

**(Deben firmar los y las miembros del equipo de asesoramiento confidencial)**

D/Dña....., con el DNI/ NIF....., en calidad de XXX y como miembro del EQUIPO ASESOR CONFIDENCIAL del Ayuntamiento, manifiesta que «me comprometo a mantener la confidencialidad en los términos que a continuación se detallan»:

Teniendo en cuenta el tipo de información que puedo conocer en el marco del protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo, estoy obligada u obligado a guardar secreto sobre sus actividades y sobre todos los datos y documentos a mi alcance.

Los datos conocidos en mi actividad como miembro del GRUPO DE ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL del Ayuntamiento no podrán ser facilitados a terceras personas ni utilizados para mí ni para otras personas.

Además, como equipo de Asesoría Confidencial se deberá informar a la persona responsable del tratamiento de los datos inmediatamente después de detectar las sospechas de posibles fallos en el sistema de seguridad de la información.

Acepto, en su caso, la invalidación inmediata de mi cargo como Asesor o Asesora Confidencial.

Mantendré las obligaciones de confidencialidad respecto a los asuntos tratados en el protocolo tras finalizar en el cargo de asesora o asesor confidencial.

Además, y como condición general, todos los servicios prestados deberán contar con las medidas de seguridad y confidencialidad adecuadas al nivel de sensibilidad de la información suministrada, tal y como se describe en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En prueba de conformidad, se firma el presente documento en el lugar y fecha indicados a continuación.

En XXXXX

a XX de XXXXXXXXX de 2025

Fdo.: (Identificación de la persona)

## ANEXO 3

### Equipo de Asesoramiento Confidencial (EAC)

#### composición y funciones

El equipo está formado por las siguientes personas del Ayuntamiento:

- Montse Garcia Gonzalez
- Iker Ugartemendia Aroztegi

Funciones que debe cumplir la asesoría confidencial:

- Escuchar y ayudar: Ofrecer un espacio seguro y confidencial donde las personas afectadas puedan compartir sus experiencias y recibir apoyo emocional.
- Recogida de información: obtener detalles del incidente para evaluar la situación, aportando una valoración previa y orientativa.
- Orientación y asesoramiento: proporcionar información sobre derechos y oportunidades a su alcance.
- Mediación y seguimiento: Facilitar la resolución del conflicto a través de la mediación, siempre que sea posible y pertinente, y realizar un seguimiento del caso para asegurar la implantación de las medidas correctoras y asistenciales necesarias.
- La participación es voluntaria.

Características que debe reunir el asesoramiento confidencial:

- Confidencialidad y discreción: Es fundamental que los asesores y las asesoras utilicen toda la información con la máxima confidencialidad para proteger la privacidad de las personas afectadas.
- Empatía y sensibilidad: mostrar capacidad de escucha y comprensión activa, empatía y apoyo no juzgado.
- Conocimiento y formación: Formación en igualdad de género, violencia machista y gestión de conflictos.
- Comunicación eficaz: Habilidad para comunicarse de forma clara y eficaz, tanto en la recogida de información como en la orientación y asesoramiento a las personas.

El ayuntamiento identificará un teléfono y un correo electrónico para contactar con aquellas personas.