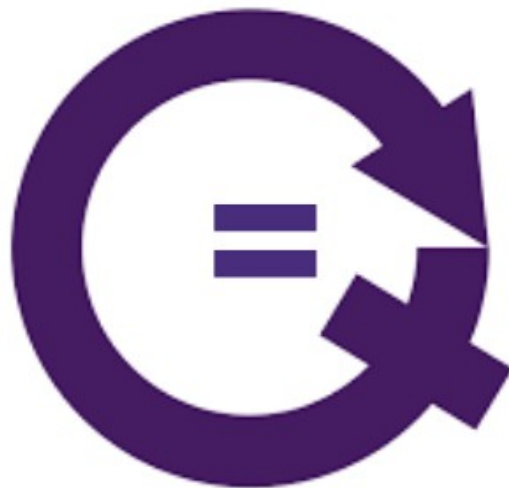


Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



M.I. AYUNTAMIENTO DE
VILLENA

...
VILLENA
FORTALEZA MEDITERRÁNEA

 **Xarxa**
Valenciana
d'Igualtat

1. PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN.

El Ayuntamiento de Villena está firmemente comprometido con las políticas de igualdad tanto dentro de su propia organización como en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Por este motivo, como organización laboral, manifiesta su compromiso en los siguientes principios generales:

- El derecho de toda persona a ser tratada con respeto y dignidad.
- El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, velando por la prevención y protección frente a posibles riesgos físicos, psíquicos y psicosociales.

Este protocolo incluye acciones para la sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y un procedimiento actuación coordinada que cumple con los principios de objetividad, transparencia y confidencialidad.

El Ayuntamiento y todo el personal que trabaja en él tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, 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, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la corporación, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias (incluido personal en prácticas y becario) y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la corporación o viceversa. Si se produjese una situación de acoso laboral entre el personal al servicio de esta Corporación y de una empresa externa que comparten el lugar 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, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. NORMATIVA DE REFERENCIA.

Ámbito internacional

Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979). **CEDAW**. Art. 11

Recomendación n.º 19 de la CEDAW (1992), en concreto los puntos 17 y 18 relativos al Art. 11 sobre igualdad en empleo

Artículo 11

17 La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18 El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, considerando 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 n.º 19) sobre violencia en el lugar 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 **Convenio 190** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (junio 2019) de la OIT y la **Recomendación n.º 206** sobre eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo (junio 2019) de la OIT, indican que además de un procedimiento sancionador ante el acoso sexual y por razón de sexo, es importante contar con medidas encaminadas a la prevención y con la asistencia integral a las víctimas.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual, que acompaña a la **Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral, que justifica suficientemente la conveniencia, tanto para la plantilla como para la empresa, de intervenir sobre este problema.

La **Directiva Europea 2006/54/CE del 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación, define el acoso sexual y por razón de sexo y establece que estas situaciones se considerarán discriminatorias, y por lo tanto, se sancionarán de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

Ámbito nacional:

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, especialmente su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre el personal en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de la plantilla, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. (art. 7 y 48).

El artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, dice:

“Para la prevención del acoso sexual y 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 por razón de sexo.

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 por razón de sexo, 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.”

Por otro lado, el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**, por el cual se aprueba el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, al artículo 2.1 dispone que la empresa es el sujeto responsable de las infracciones que se produzcan a la relación laboral. En su artículo 8.13 considera una infracción muy grave del ordenamiento social, el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito dentro de las facultades de dirección empresarial, cualquier que sea el sujeto activo de la misma.

Esta norma también considera en el arte. 8.13 bis, una infracción muy grave que es responsabilidad de la empresa si no tiene protocolo o no se activa el protocolo establecido, con independencia de la responsabilidad de la persona responsable del acoso.

Y añade que en la determinación de la sanción será necesario incluir aquellas situaciones que suponen agravante:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacitado, edad,..)
- La subordinación respecto de la persona agresora

- La reincidencia en la conducta de acoso

El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género al ámbito laboral.

También el artículo 184 del **Código Penal**, sanciona las situaciones de acoso sexual.

El **Pacto de Estado contra la violencia de género (2017)** y las medidas recogidas en el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** supone un impulso y un compromiso firme en erradicar las desigualdades persistentes en el ámbito del empleo y la ocupación, tanto en las empresas privadas como en la administración pública.

A nivel autonómico:

Por otro lado, la legislación autonómica, en concreto la **Ley 9/2003, de 2 de abril, por la igualdad entre mujeres y hombres**, en su artículo 23 hace referencia al acoso sexual, y también la **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la mujer** en el ámbito de la Comunidad Valenciana, a su artículo 30.

El Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista también recoge medidas encaminadas a erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo.

A nivel local:

El II Plan de Igualdad Municipal (Plan FID), recoge en el Eje 1 como medida elaborar y difundir un Protocolo de actuación en acoso sexual y por razón de sexo.

3. DEFINICIONES Y CONCEPTOS.

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y con las directivas comunitarias, refundidas a la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, se pueden extraer las definiciones siguientes del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento relacionado 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.

Chantaje sexual: Es el producido por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso a la ocupación, permanencia, mejora de las condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso ambiental: Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que produce un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillando. El acosador puede ser superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, calendarios y póster eróticos...

El protocolo de actuación para las administraciones públicas, además distingue entre:

- Acoso técnico: Situaciones definidas como acoso independientemente de que la trabajadora las considere como tales.
- Acoso declarado: Situaciones definidas como acoso en las que la trabajadora es consciente de esta situación como acoso sexual o por razón de sexo.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o tiene que saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta a la ocupación y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillatorio.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento en el ámbito laboral, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno degradante u ofensivo. Se reconoce como discriminación por razón de sexo, cualquier conducta que se produzca hacia las mujeres en relación con su embarazo o la maternidad, o cualquier situación discriminatoria en lo el ámbito laboral por el hecho de ser mujer.

Los dos tipos se consideran siempre discriminatorios, ya sea como condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho.

Tanto el acoso sexual como por razón de sexo producen una degradación del ambiente de trabajo que tiene consecuencias negativas sobre las personas trabajadoras y su salud.

Otros tipos de acoso en el ámbito laboral y que pueden seguir el mismo procedimiento de prevención, actuación y denuncia son:

ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas: Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora”.

ACOSO MORAL O MOBBING: Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

4. COMISIÓN INSTRUCTORA

La Comisión de Igualdad, dependiente de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Villena, será la Comisión Instructora en los procedimientos de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo y se encargará de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo que se den en el Ayuntamiento de Villena.

Es obligatorio informar todo el personal de la composición de este equipo, de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo pueda acudir a cualquier de las personas que componen esta Comisión de Igualdad.

El equipo podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad.

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

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con aquello establecido en este protocolo, para lo cual dispondrá por parte de la administración 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 del centro, y toda la plantilla tendrá que prestar la debida colaboración que le sea requerida por parte la Comisión.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas de precaución que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, que tendrá que ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el cumplimiento efectivo 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 de lo que se ha previsto en el presente Protocolo.

La Comisión de Igualdad delegará en uno de sus miembros (*asesoría confidencial*), a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atenderá durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciará las actuaciones que sean necesarias.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que esta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá pedir la intervención de expertos (agentes de igualdad, psicólogos, psicólogas, juristas, médicos,...), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que crea oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento.
- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, si es el caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante el Ayuntamiento de aquellas medidas que resultan convenientes adoptar.
- Reportará a la Comisión de Igualdad el informe preliminar.

La asesoría confidencial y la Comisión de Igualdad requerirán de la autorización del servicio de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias del Ayuntamiento.

La Comisión de Igualdad elaborará un procedimiento que contendrá los plazos mínimos que se tiene que seguir en cada situación.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la asesoría confidencial y la Comisión de Igualdad trasladarán quien se encargue de la instrucción toda la información y documentación de este, y finalizará su función investigadora.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN.

Los principios generales de la administración en este caso son (art. 62 LOI):

- Diligencia y celeridad
- Confidencialidad
- Derecho de información
- Garantizar la audiencia imparcial y trato justo
- Acompañamiento y asesoramiento (persona de referencia, asesoría confidencial,..)
- Deberes de secreto y discreción profesionales
- Inversión de la carga de la prueba
- Protección ante posibles represalias

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Villena tienen que tener identificadas a las personas ante las que pueden denunciar un caso de acoso sexual o por razón de sexo:

- Cualquier miembro de la Comisión de Igualdad
- Sindicatos

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo 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 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 vías que podrán seguir las personas que consideran que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La víctima tendrá que exponerlo a la instancia correspondiente, bien ella misma o a través de la representación sindical, de personal, de comité de empresa o junta de personal, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

5.1. Procedimiento informal

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

- La víctima
- Delegados y delegadas sindicales, de personal, de comité de empresa, de junta de personal o de prevención
- Sindicatos
- Una tercera persona conocedora de los hechos.

Al recibir la comunicación, la Comisión tiene que notificárselo inmediatamente a la persona de Personal estipulada para ello (Concejalía de Personal, Jefatura de Personal, Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales)

Al inicio del procedimiento se asignará un código numérico al expediente, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Ante cualquier comunicación de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, solo una persona actuará como asesoría confidencial, a elección de la persona afectada o, a falta de esto, por el sistema de turno, estimándose como incompatibilidad la situación laboral del asesor o asesora que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquier de las partes.

Así mismo la víctima, siempre que tenga motivos fundados, puede decir si hay alguien de la Comisión de Igualdad que no quiere que realice la función de asesoría.

La función de la asesoría en este procedimiento será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de una persona experta, si lo considera necesario, etc. todo esto con el fin de conseguir la situación de interrupción del acoso sexual o por razón de sexo y conseguir una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo más breve de tiempo, como máximo 7 días, el asesor o asesora dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, si es el caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de 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 aquello que se ha hecho, así como de las conclusiones tendrá que quedar constancia escrita, teniendo que ser firmada, al menos por la persona que denuncia y quien ejerce la asesoría, 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 quienes designe la Comisión de Igualdad, teniendo acceso a este la Comisión de Igualdad o la Mesa General de Negociación.

5.2. Método formal

Denuncias y quejas

La denuncia se tiene que presentar a la Comisión de Igualdad. Puede presentar denuncia:

- la víctima
- delegados o delegadas sindicales, de personal, del comité de empresa o junta de personal
- sindicatos
- cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

Respecto a la denuncia, se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión de Igualdad por cualquier medio del cual quede constancia.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona de la Comisión elegida como interlocutora y solo lo explicará una vez, salvo que resultara imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. El asesor o asesora determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia de la víctima.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un/a representante sindical.

Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que haya indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad solicitará, al departamento competente en materia de personal, cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que crea oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, salariales ni su modificación sustancial.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, debe de ser la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice el más rápido posible.

Tramitación

En el plazo de dos días laborables la Comisión de Igualdad nombrará una persona encargada de la instrucción del procedimiento, quien iniciará las investigaciones preliminares, y a continuación, de manera inmediata y en el plazo máximo de dos días, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo de dos días para contestar esta. Al mismo tiempo se informará al Departamento de Personal de su existencia y del inicio de actuaciones.

Será incompatible la situación laboral del instructor o instructora que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquier de las partes.

Quien instruye el procedimiento llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para aclarar los hechos denunciados (testigos, entrevistas, periciales, ...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. Si es necesario podrá reclamar la intervención de una persona experta (agente de igualdad).

Durante todo el procedimiento tanto la persona que denuncia como la denunciada podrán ser asistidos por uno o una representante sindical.

Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia. La Comisión de Igualdad pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

Finalización de la investigación e informe de conclusiones

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Igualdad, finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto acoso investigado, en el cual indicará las conclusiones conseguidas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará al órgano competente para la apertura del expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora, si lo considera necesario.

Dicho 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.

La Comisión de Igualdad trasladará al Comité de Salud Laboral informe de las actuaciones realizadas.

Se comunicará a la Mesa General de Negociación la resolución del dicho expediente disciplinario.

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 como falta disciplinaria muy grave, a los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, si es el caso, pudieron imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en qué:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actas de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestran 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 física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima no sea indefinido, o que su relación con la Administración sea a través de empresas adjudicatarias.
- 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 o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

Otras consideraciones

1. En todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, tienen que hacerse a los Sindicatos, Órganos Directivos y Órganos de Gobierno se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no comporte el traslado forzoso o el despido, se tomarán las medidas oportunas porque la persona agresora 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 temporal por medio de una comisión de servicios, plaza que se tendrá que solicitar de manera definitiva en el siguiente concurso y teniendo prioridad. Dicho traslado no tiene que suponer una mejora o 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 de este.
4. La Comisión de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, para lo cual será informada de tales extremos, a medida que se aplican por parte de la Dirección.
5. Si por parte de la persona agresora se produjeron represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciando, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participan en las actuaciones siguientes:
 - Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
 - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
 - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, incluso si después de la investigación no se ha podido constatar.
6. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestran como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
7. Tanto el Departamento de Personal como los sindicatos tendrán que proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
8. Anualmente la Comisión de Igualdad efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará al Departamento de Personal, del cual se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe tiene que respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas.

9. Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara el contenido del presente Protocolo, la Comisión de Igualdad y la Mesa General de Negociación se compromete a su inmediata adecuación.

ANEXO I

Modelo de declaración principios de la empresa

El Ayuntamiento de Villena hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, el Ayuntamiento de Villena declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, el Ayuntamiento de Villena se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso el Ayuntamiento de Villena exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, el Ayuntamiento de Villena se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aplicable también para los supuestos de acoso moral en el trabajo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en Villena a de de

El Alcalde de Villena
(REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS)

(REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS)

ANEXO II

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Don/Doña _____, habiendo sido designado por el Ayuntamiento de Villena para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por el Ayuntamiento de Villena de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Villena a ____ de ____ de ____

Firmado:

ANEXO III

Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE		PERSONA AFECTADA
		REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
		RECURSOS HUMANOS
TIPO DE ACOSO		SEXUAL
		POR RAZÓN DE SEXO
		OTRAS DISCRIMINACIONES
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA		
NOMBRE Y APELLIDOS		
NIF		
SEXO		HOMBRE
		MUJER
PUESTO DE TRABAJO		
DEPARTAMENTO		
TIPO DE CONTRATO		
TELÉFONO DE CONTACTO		
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS		

EN EL CASO DE TESTIGOS, INDIQUE NOMBRES Y APELLIDOS	
SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O RAZÓN DE SEXO	
FECHA	FIRMA

Este documento será entregado a: (Persona encargada de su recepción)