

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN

AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN
ANTSOAINGO UDALA
2015




Ayuntamiento de Ansoain
Antsoaingo Udala

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL
AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN
ANTSOAINGO UDALA
2015

TÍTULO: Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Ansoain.

EDITA: Ayuntamiento de Ansoain/Antsoaingo Udala.

SUBVENCIONA:  **Gobierno de Navarra** Instituto Navarro para la Familia e Igualdad.

ASISTENCIA TÉCNICA: Abella Legal.

DISEÑO: Igor Markaida.

FECHA DE APROBACIÓN: Enero 2015.

INDICE

PRESENTACIÓN	6
1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	7
2 ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
3 MARCO NORMATIVO	10
4 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	13
5 MEDIDAS DE PREVENCIÓN	15
5.1 Comunicación, difusión e información	15
5.2 Formación y sensibilización	15
5.3 Otras medidas	16
5.4 Responsabilidad de la empresa, representación de los y las trabajadoras, sindicatos y servicio de prevención.	17
6 MEDIDAS DE ACTUACIÓN	19
6.1 Criterios y principios generales	19
6.2 Asesoría Confidencial	20
6.3 Comisión	21
6.4 Representación del personal	23
6.5 Proceso	23
6.5.1 Primera instancia	23
6.5.1.1 La denuncia	23
6.5.1.2 Instrucción	24
6.5.1.3 Informe de conclusiones	25
6.5.1.4 Recurso	26
6.5.2 Segunda instancia	26
6.6 Infracciones y sanciones disciplinarias	26
6.6.1 Tipología de faltas	26
6.6.2 Sanciones	29
6.6.3 Medidas complementarias	30
7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	31

8 INTERPRETACIÓN Y PUBLICACIÓN	32
9 REVISIÓN Y VIGENCIA	33
ANEXOS	36

PRESENTACIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo representan una vulneración de los derechos fundamentales y representan dos exposiciones de la violencia machista en el ámbito laboral.

Es una realidad a la que se enfrentan en su mayoría mujeres como símbolo de la violencia machista, pero también muchas otras personas por motivos relacionados con la homofobia, lesbofobia, transfobia y bifobia. Afortunadamente en los últimos años se ha avanzado en la consciencia de la gravedad es este problema y su abordaje y creado mecanismos para su prevención y actuación. Sin embargo, en el entorno laboral, este tipo de comportamientos se reconocen normalmente sólo en sus formas más graves, pero no en las formas "normalizadas" de la violencia machista ni en las formas menos lesivas, que por otro lado resultan las más comunes, las más toleradas y que marcan el clima organizacional dentro de la institución. En definitiva, que resultan de una cultura patriarcal que apoya las prácticas de acoso y de discriminación y que dificulta la denuncia de quienes se enfrentan a la misma, facilitando su culpabilización, la invisibilización del acoso y la doble victimización.

Entendemos que sólo se puede eliminar la violencia machista y velar por el derecho a no sufrir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo a través de la eliminación de la discriminación y por eso cada año seguimos trabajando firmemente en la promoción de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

El objetivo general de este Protocolo es prevenir, actuar y erradicar cualquier tipo de manifestación que constituya acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, y fomentar la igualdad de mujeres y hombres en la plantilla municipal del Ayuntamiento de Ansoain.

El presente protocolo es fruto de un proceso participativo de toda la plantilla del Ayuntamiento y cumple con el compromiso de elaborar un proyecto para la eliminación del acoso sexista y del acoso sexual en el ámbito laboral recogido en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Ansoain (2010-2014), en su Área de Empleo. Además, responde a los postulados de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), que establece que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán desarrollar medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Confiamos que este instrumento contribuya a seguir trabajando por definitivamente alcanzar una sociedad igualitaria libre de cualquier tipo de discriminación.

Antonio Gila Gila

Alcalde de Ansoain/Antsoaingo Alkaltea

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia machista contra las mujeres es uno de los ataques más flagrantes a los derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, dignidad, la integridad, la salud, la seguridad, el derecho al trabajo y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución así como un obstáculo para el pleno desarrollo de las mujeres y de la sociedad.

El Ayuntamiento de Ansoain considera que la promoción de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es el camino para eliminar cualquier tipo de discriminación y sitúa al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el marco de la discriminación sistémica y estructural. Por eso, elabora el presente protocolo con el fin de prevenir, actuar y erradicar cualquier situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, consciente de que se trata además de un problema que también afecta a la salud laboral de la plantilla y a la organización en su conjunto dado que contribuye a crear y consolidar una discriminación estructural y vulnera el derecho al respeto de la dignidad de sus trabajadoras y trabajadores y de trabajar libres de cualquier forma de acoso.

El Ayuntamiento se compromete a regular a través del presente Protocolo la problemática del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, articulando medidas y procesos tanto de prevención y asistencia como de actuación y sanción, y manifiesta su compromiso y preocupación en evitar y resolver estos casos garantizando los derechos de las personas afectadas.

Son escasas las denuncias presentadas por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral¹. Algunos factores que influyen en demorar la denuncia o no presentarla son la dificultad de identificar qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo y qué no, las percepciones sociales de que es esperable de los hombres en sus relaciones con las mujeres, la animadversión que en el entorno laboral se generaría contra la denunciante por atreverse a hacer públicas este tipo de conductas, o la necesidad de probar que no existen "dobles intenciones" o el miedo al aparato judicial.

Quienes enfrentan este tipo de violencia pueden ser hombres y mujeres, pero la mayoría de ellas son mujeres. Así estos tipos de acoso se consideran formas de discriminación por razón de sexo que se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

La doble victimización y la gravedad de tales episodios, han llevado a la actual normativa a proclamar la inversión de la carga de la prueba así como al establecimiento de medidas para su protección.

Teniendo en consideración la vulneración de los derechos y principios expuestos violan los postulados de la Constitución Española así como otras normas internacionales, europeas, estatales y autonómicas, afirmamos con contundencia que no se tolerará ningún acto de violencia en el Ayuntamiento de Ansoain.

Para asegurar que se respeten las normas establecidas en referencia a la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se han creado **dos figuras** que serán garantes de todo este proceso:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en centros predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en la fuerza de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular

¹ Véase Estudio del Ministerio de Igualdad sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (2010).

- **Asesoría Confidencial para los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.**
- **La Comisión frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

Corresponde a cada persona de la organización determinar qué comportamiento o comportamientos le resultan inaceptables y ofensivos. Debe, en primer lugar, hacerlo saber a quien está realizando esa conducta, por sí misma o a través de su superior o de la Asesoría Confidencial y, en todo caso, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

Con independencia de instar el proceso previsto en este protocolo, **quien enfrente esta violencia podrá en cualquier momento acudir a la vía judicial por su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.**

Todo el personal del Ayuntamiento de Ansoain se compromete a procurar un entorno laboral libre de cualquier tipo de discriminación.

El personal responsable del Ayuntamiento de Ansoain establecerá los medios oportunos para la prevención, abordaje, sanción y eliminación de cualquier comportamiento que constituya acoso sexual y/o por razón de sexo, y garantizará la asistencia a las víctimas respetando los principios de sumariedad, confidencialidad, objetividad, imparcialidad y respeto.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Ayuntamiento de Ansoain como entidad empleadora tiene la obligación de respetar la igualdad de trato y evitar cualquier comportamiento discriminatorio. Además ha de garantizar la seguridad y salud laboral a toda persona que preste los servicios en sus instalaciones hasta donde alcance el poder de dirección, y debe asegurar la creación y mantenimiento de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.

Por tanto, el presente Protocolo se aplicará a toda aquella persona que preste sus servicios para el Ayuntamiento de Ansoain, con independencia del carácter de su relación laboral o mercantil, incluyendo al personal político así como al personal de la Mancomunidad de Servicios Sociales de Ansoain, Berriozar, Berrioplano, Iza y Juslapeña, las empresas adjudicatarias de los pliegos de contratación y/o personas autónomas.

Todas las personas anteriormente descritas tienen la obligación de cumplir este protocolo.

3 MARCO NORMATIVO

Son numerosas las referencias a documentos políticos y jurídicos de organismos o conferencias ligadas a las Naciones Unidas que recogieron la conceptualización del acoso sexual y acoso por razón de sexo como discriminación de origen doctrinal y jurisprudencial estadounidense.

Uno de ellos es la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)** que parte del reconocimiento de que "la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre". En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer queda plasmado el planteamiento de la Recomendación n° 19 del Comité e incluye dentro de los tipos de violencia contra las mujeres el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares.

Se recoge en el artículo 11:

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

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este 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 podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

En la normativa europea, la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán así como alienta a la adopción de medidas para combatirlos.

«El acoso por razón de sexo y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias».

«En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

Se realizó la transposición de algunas de sus previsiones y de las recogidas en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 a nuestro ordenamiento jurídico a través de la LOIEMH. Dicha Ley modificó importantes regulaciones normativas referidas al acoso como por ejemplo Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículos 8.13, 8.13 bis, 46 bis), el Estatuto de los Trabajadores (Artículos 4.2, 17.1 y 54), el Código Penal (Artículo 184), la derogada Ley de Proceso Laboral (Artículo 181) o inspiró a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Artículos 2f, 26.2, 95, 96.1, 151.5, 177.1 y 4, 180.4, 182, 183, 184. 286.2 y 297.2).

El espíritu de la LOIEMH trata de erradicar cualquier discriminación entre hombres y mujeres, y en aplicación a este caso, en el ámbito laboral. Incluye en su artículo 48 la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo así como mecanismos de prevención y resolución. Y en el **artículo 62** la obligación para las Administraciones públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, señalando unos puntos mínimos que dicho documento debe contener, a saber:

- 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 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 pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario; y
- d) la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Huelga señalar las referencias a la Constitución Española como norma rectora de nuestro ordenamiento jurídico estatal tales como la dignidad de la persona (art. 10.1), el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación (art. 14), y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen (art. 18.1), al derecho a la integridad física y moral y a no recibir tratos degradantes (art. 15), artículo 9.2 en cuanto al deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, entre otros.

El acoso sexual se tipifica como falta muy grave en la letra m) del artículo 63 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y fue introducida por el artículo 2 de Ley Foral 4/2003, 14 febrero, de medidas relativas al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

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 se centra en establecer las responsabilidades de las empresas por omisión, en su función de garante de los derechos básicos de las personas trabajadoras en la relación laboral y considera infracción en materia de prevención, la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral. Este texto separa el

acoso sexual de la violencia con lo que resulta en confrontación con el marco internacional y comunitario expuesto.

Finalmente, el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Ansoain (2010-2014) recoge en el Área de Empleo la eliminación del acoso sexista y del acoso sexual en el ámbito laboral. En su objetivo E2.1 contempla la implantación de protocolos de tratamiento y de prevención del acoso sexista y el acoso sexual en las administraciones públicas y empresas del sector. Las acciones que se derivan de este objetivo son la realización de campañas de información y sensibilización sobre el acoso sexista y acoso sexual en el trabajo tanto en el Ayuntamiento como en las empresas y organizaciones, la introducción de medidas contra el acoso sexual en el trabajo dentro de la negociación colectiva municipal, y por último, el fomento de la elaboración de protocolos de prevención e intervención ante el acoso sexista y acoso sexual.

4 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

La LOIEMH recoge en su artículo 7 titulado "**Acoso sexual y acoso por razón de sexo**":

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.*
- 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. El condicionamiento 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 sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Los tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo son:

a) Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

El acoso sexual ambiental, puede ser más difuso y requiere de un cierto nivel de conciencia y reflexión entre las mujeres y los hombres para identificar esas conductas no solo como producto de "momentos", "salidas de tono" o "molestias sin consecuencia".

Es importante reconocer dos niveles de percepción en el acoso:

- **Acoso técnico:** en el caso de que quien la padeciera fuera durante un año independientemente de que lo considere o no acoso.

- **Acoso declarado:** cuando quien lo enfrenta entiende las situaciones sufridas como acoso.

No exige que la quien lo padece manifieste expresamente su indeseabilidad y tampoco exige que deba valorar qué comportamientos son aceptables y cuáles se consideran ofensivos.

Las personas discriminadas no tienen por qué soportar que un comportamiento sexista y abusivo se prolongue en el tiempo, o se haga sistemático, ni tampoco se consienta una gradación de la entidad de los mismos.

Igualmente remarcar innecesaria la repetición para constituir la conducta sancionada, ya que en los casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a diferencia del acoso moral o laboral, cada acto se inscribe en un sistema de poder o de subordinación grupal, que les dota inmediatamente de significado discriminatorio y es precisamente ese significado discriminatorio lo que constituye la conducta sancionada.

5 MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La LOIEMH en el artículo 48 establece las "Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo", e indica que como instrumento de dicha prevención las empresas deberán promover:

- a) *"condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual"*
- b) *"arbitrar procesos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones"*
- c) *"establecer medidas que deberán negociarse con los representantes sindicales de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas"*.

Las medidas preventivas se integrarán en todas las decisiones estratégicas que conduzcan a un cambio en la cultura de la organización. Estas medidas persiguen impedir que se generen situaciones de acoso o a erradicar las condiciones que favorecen el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

5.1 COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN E INFORMACIÓN

El Ayuntamiento de Ansoain asume la obligación de dar a conocer a toda su plantilla el contenido del presente protocolo mediante un plan de difusión, así como a las nuevas incorporaciones dentro del plan de Acogida, a las empresas proveedoras y al entorno, como muestra de la política adoptada como entidad empleadora para prevenir y combatir cualquier muestra de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo.

Pondrá a disposición de la plantilla manuales y documentación para fomentar la sensibilización en la materia.

Se realizará una campaña informativa sobre el presente protocolo tras la firma del mismo, y se incluirá en las sucesivas que trabajen la violencia contra las mujeres y entorno laboral.

Se hará llegar una copia del protocolo a todo el personal del Ayuntamiento, se incluirá en la intranet municipal y se colocará en los paneles informativos.

Se incluirá dentro de los pliegos de contratación, convenios, acuerdos etc. una cláusula que obligue a la empresa o persona contratada al cumplimiento del presente protocolo.

Si el sujeto activo del presunto acoso quedara fuera del poder de dirección o influencia de este Ayuntamiento, éste último se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas quedará extinguida.

5.2 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Se garantizará la formación a toda la plantilla del presente protocolo, conforme al artículo 48.1 de la LOIEMH, y en especial, al Comité de Empresa, al Comité de Seguridad y Salud, Personal Político, Jefaturas y Servicio de Igualdad, quienes podrán proponer medidas preventivas y cursos de formación, con el acuerdo de la Comisión de Igualdad.

Los contenidos formativos serán diseñados a propuesta del Servicio de Igualdad, incluyendo conceptos como: acoso sexual y acoso por razón de sexo, protocolo (funcionamiento y mecanismos), violencia contra las mujeres, habilidades comunicativas y gestión de equipos.

Se ofrecerá un curso básico de seis horas al personal político y técnico, principalmente al Comité de Seguridad y Salud, Servicio de Igualdad, Jefaturas y Comisiones, y si fuera posible, uno de tres horas para toda la plantilla.

El Ayuntamiento de Ansoain mantendrá actualizada la documentación relativa a esta materia y fomentará la formación continuada a las personas integrantes en el proceso de este Protocolo.

5.3 OTRAS MEDIDAS

Al margen de las actitudes personales, la incidencia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, según varios estudios, está relacionada con el contexto laboral y entorno y se han identificado algunos factores de riesgo. Estos factores están relacionados con los **estilos de gestión organizacional** que inciden en el clima (estructuras jerárquicas, inestabilidad organizacional, entornos laborales inestables, poco profesionales y/o éticos), con el **contexto** (sectores con infra representación de alguno de los sexos, segregación vertical/horizontal, sectores en los que se usan símbolos e imágenes sexuales...) y con la **respuesta que adopta la organización** ante las actitudes o comportamientos discriminatorios (percepción de tolerancia antes situaciones de acoso, falta de mecanismos de apoyo etc.).

Algunas medidas que pueden contribuir a minimizar los factores de riesgos y a fomentar un entorno laboral de respeto y libre de cualquier discriminación, además de las recogidas en los epígrafes anteriores, son:

- Establecer medidas específicas para la integración de la igualdad de mujeres y hombres dentro de la organización a través de mecanismos como los planes internos de igualdad u ordenanzas de igualdad de mujeres y hombres.
- Favorecer el flujo de información entre las personas, promover un liderazgo flexible, la cohesión grupal, la colaboración intra-organizacional.
- Incorporar situaciones y conductas relacionadas con el acoso en la evaluación de los riesgos psicosociales/laborales que tengan presentes factores "estructurales" tales como las relaciones de poder en el trabajo, el sistema sexo-género, los roles y estereotipos y las formas de organización del trabajo.
- Desaprobar con contundencia cualquier tipo de conducta abusivo y/o discriminatoria.

Desde Alcaldía, representación de las y los trabajadores, Comité de Seguridad y Salud y Servicio de Igualdad, principalmente, y como actores clave en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro del Ayuntamiento de Ansoain, observarán los siguientes aspectos:

- Los comportamientos y actitudes que se producen en el trabajo: conversaciones, observación...
- Resultados negativos en los estudios de clima organizativo a partir de estudios anónimos, encuestas de opinión, etc.
- Entrevistas con quienes finalizan su relación contractual con el Ayuntamiento.
- Bajas reincidentes o de larga duración.
- Absentismo y/o rotación.
- Quejas en determinados puestos de trabajo o áreas.
- Retroalimentación de empresas proveedoras, entidades con las que se colabore etc.

Todo aquello reseñable en relación a lo expuesto anteriormente será comunicado a la Comisión.

5.4 RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA, REPRESENTACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS, SINDICATOS Y SERVICIO DE PREVENCIÓN.

Se extrae la **responsabilidad de la empresa** de la disposición adicional 11ª.1 de la LOIEMH que le da una nueva redacción al artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, e indica que los y las trabajadoras tienen como derechos básicos: «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida **la protección frente** al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo».

También es destacada en el artículo 48.1 de la LOIEMH y por el Código de Conducta que indica: "Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores, y los directores (incluidos los supervisores) tienen la tarea particular de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad. Se recomienda que los directores expliquen la política del establecimiento al personal a su cargo y que tomen medidas para fomentar de manera positiva la aplicación de esta política. Los directores también deberían prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal que se queje de acoso sexual, asesorar plena y claramente sobre el proceso que deberá seguirse, mantener el carácter confidencial de los

casos de acoso sexual y velar por que no se planteen más problemas de acoso sexual o por que no se tomen represalias una vez que se haya atendido la denuncia”.

Conforme a lo previsto en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de Empresa es responsable de evitar que se den casos de acoso en su empresa, arbitrando para ello todos los mecanismos preventivos necesarios, y, de no lograrlo, asumirá, junto con el acosador, las correspondientes responsabilidades (las previstas en la LISOS y una posible responsabilidad indemnizatoria).

El artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social califica como infracciones muy graves, entre otras:

13. El acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Con relación **a la representación de los y las trabajadoras**, el artículo 48.2 de la LOIEMH subraya que “2. Los representantes de los trabajadores deberán 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 de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

Así se les asignan en este protocolo las siguientes **funciones**:

- Representar a la víctima cuando así lo solicite o persona acosadora.
- Asesorar.
- Recibir información de las medidas disciplinarias acordadas.
- Participar en el correspondiente expediente contradictorio cuando una de las partes implicada tenga la condición de representante de los y las trabajadoras.
- Sensibilizar a los y las trabajadoras.
- Informar a la Comisión de Igualdad y Alcaldía de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y pudieran propiciar casos de acoso.

Los **sindicatos** deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas empleadas que lo requieran sobre el presente protocolo así como de las vías judiciales y administrativas para su solución.

El **servicio de prevención** si constatará posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo concretas o detectara una organización con dinámicas organizativas permisibles a las conductas de acoso, como resultado de alguno de sus procesos de evaluación de riesgos laborales, y en especial, en las investigaciones de siniestralidad laboral, en el proceso de vigilancia de la salud, o como consecuencia de las actuaciones derivadas de la tramitación de los expedientes de cambio/adaptación de puesto de trabajo por motivos de salud, lo pondrá en conocimiento de la Comisión y de Alcaldía para que se adopten las medidas oportunas.

6 MEDIDAS DE ACTUACIÓN

El artículo 48 de la LOIEMH indica que las empresas deberán “dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Para ello, se articula el proceso interno descrito en el presente protocolo. Se adjunta como Anexo I el resumen del proceso.

6.1 CRITERIOS Y PRINCIPIOS GENERALES

1. Las personas denunciantes tienen derecho a recibir una respuesta a su denuncia.
2. La persona que ha sufrido el acoso tendrá derecho a solicitar **asesoramiento jurídico** sobre las vías judiciales y/o administrativas de las que tiene a su disposición. Igualmente tendrá derecho a recibir **asistencia psicológica** y así lo solicitará, y se determinará por la Comisión/Asesoría Confidencial.
3. La obligación general de poner en conocimiento de los superiores o personas asignadas los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que se conozcan, así como la obligación de todo responsable público de tramitar las denuncias en el ámbito de su competencia, y la obligación general de todas las estructuras de prestar colaboración a los órganos encargados de realizar la investigación y valoración de los casos.
4. La protección de la persona acosada en cuanto a su salud y seguridad, que se concreta normalmente en la posibilidad de adoptar medidas cautelares desde el principio del proceso.
5. La garantía de la dignidad y del derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso. Las actuaciones deben realizarse con discreción y prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas (parte denunciante y denunciada, testigos etc.).
6. **Principio de confidencialidad.** Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva en el tratamiento, cesión, conservación, custodia y archivo de la información a la que tengan conocimiento tanto durante el proceso como después. Véase anexo II.

Se asignarán códigos alfanuméricos identificativos de las partes, preservando así su identidad.

La documentación será custodiada en un lugar seguro.

7. **Principio de sumariedad.** El proceso se llevará a cabo con la mayor celeridad posible, respetando los principios de imparcialidad, contradicción, actuación de buena fe. Se establece el plazo de 15 días hábiles de resolución y de forma excepcional y muy justificada, el plazo se podrá prorrogar en 30 días hábiles más.
8. **Principio de seguridad jurídica e imparcialidad.**
9. **Principio de indemnidad.** Todas las personas que intervengan en el proceso del presente protocolo tienen derecho a invocar el protocolo con garantías de no ser

objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, no pudiendo conllevar tal acción ningún tipo de represalia o trato desfavorable.

No podrán recibir represalia alguna, quien la padezca o quienes participen en la investigación así como a aquellas personas que se opongan frente a cualquier situación de acoso frente a sí o frente a otras personas. Si ocurriera, se considerará falta laboral y se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

10. Las personas implicadas podrán ser asistidas por representantes legales, representantes unitarios y sindicales u otros acompañantes de su elección.
11. **Principio de solidaridad.** Subsistencia de la posibilidad de utilización, paralela o posterior de las acciones legales oportunas, dado que las sanciones disciplinarias en las que pudiera incurrir la persona acosadora en la aplicación del protocolo son independientes de la calificación de los hechos desde el punto de vista penal.
12. **Protección de los datos de carácter personal.** El Ayuntamiento garantizará el cumplimiento de los principios recogidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y en su reglamento de desarrollo, y establecerá nivel de seguridad alto a los datos recogidos en el marco del presente protocolo.

6.2 ASESORÍA CONFIDENCIAL

Es la figura encargada de la primera instancia, quien recibe la denuncia, evalúa, inicia la tramitación del proceso, solicita la práctica de diligencias y medidas cautelares, y quien emite un informe con las conclusiones que estima sobre la denuncia presentada. Su composición cumplirá el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres y sus integrantes deberán de contar con formación en género y en prevención de riesgos laborales.

La Asesoría Confidencial estará integrada por dos personas:

- Don. Alfredo García-Falces, responsable de Agenda Local 21,
- Dña. Eva Istúriz García, responsable del Servicio de Igualdad.

Dirección: Calle Mendikale 6-8, 1ª planta. 31013 Ansoain.

Teléfono: 948 38 40 48/ 600 278 330

Email: agendalocal21@ansoain.es / igualdad@ansoain.es

Sus **funciones** serán:

- Recibir las denuncias que se produzcan en la organización, relacionadas con acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Informar a la quien lo padece sobre las diferentes vías de resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la organización.
- Pondrá inmediatamente en conocimiento de quien acosa las conductas puestas en su conocimiento, instándole a cesar en su comportamiento.
- Solicitar mediante escrito a Alcaldía, la adopción de medidas cautelares, incluidas las del artículo 21.1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, hasta el cierre del proceso y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso.
- Trasladar a Alcaldía para la apertura de expediente sancionador.
- Realizar el seguimiento para comprobar que el acoso ha cesado.
- Solicitar la práctica de las pruebas que considere oportunas, así como las propuestas por las partes, incluido interrogatorio de las partes, testifical, pruebas documentales, informes de personas expertas en la materia etc.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta y no se toman represalias al respecto.
- Llevar control y registro de los casos atendidos y custodiar la documentación.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente.
- Elaboración de informe final sobre su valoración de los hechos denunciados, circunstancias, personas implicadas, hechos acreditados y medidas adoptadas que dará traslado a las partes y la Comisión, dejando constancia de su recepción.
- Elaboración de un informe anual de los casos atendidos, desagregados por sexo, circunstancias del caso, medidas adoptadas y situación de las partes, que trasladará a la Comisión y al Servicio de Igualdad.

Se le proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones y recibirá formación en género e igualdad entre mujeres y hombres, además de en habilidades sociales para la resolución de este tipo de casos.

La persona responsable de la Asesoría Confidencial asignada al caso, no podrá tener relación personal o profesional jerárquica directa con las personas afectadas o hechos denunciados, y será sustituida por otra a elección de la Comisión. Tampoco podrá participar posteriormente en la Comisión en relación a dicho caso.

6.3 COMISIÓN

Esta Comisión estará formada al menos por cuatro personas en representación de Alcaldía, los y las trabajadores, Servicio de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud. Las personas asignadas se intentarán que lo sean con carácter estable. Su composición habrá de ser paritaria.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la quien lo padece o la

persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

Se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

Recibirán formación especializada y continua en materia de acoso, cuyos contenidos estén validados por el Servicio de Igualdad.

Las **funciones** de esta Comisión son:

- Resolver los recursos instados contra las conclusiones del informe emitido por la Asesoría Confidencial.
- Derivar a la Asesoría Confidencial cualquier denuncia que puedan recibir.
- Realizar el seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Informar y dar seguimiento a todos los casos de acoso que se hayan producido en la organización.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo, funcionamiento e implantación del Sistema de Prevención y del Protocolo de actuación.
- Promover ante Recursos Humanos, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.
- Proponer nuevas medidas y modificaciones del protocolo.
- Y cualquiera otra que se consideren oportunas para los fines recogidos en el presente protocolo y en la promoción de la igualdad en el entorno laboral del Ayuntamiento de Ansoain.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos, y en caso de empate decidirá, atendiendo a criterios técnicos, la persona que presente al Servicio de Igualdad.

6.4 REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

La representación legal de los y las trabajadoras juega un papel importante y como tal participará en las medidas de prevención que se desarrollen, podrá denunciar situaciones de acoso, vigilará el cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, y promoverá campañas de sensibilización e información, apoyo y representación de las empleadas y empleados públicos que expresamente lo soliciten.

Con independencia del deber de sigilo en cuanto a los hechos que puedan tener conocimiento, deberán desarrollar acciones y medidas para la erradicación de la violencia hacia las mujeres, en este aspecto, en el ámbito laboral, y pronunciarse firmemente contra la cultura de la impunidad que ha amparado hasta la actualidad estas conductas.

6.5 PROCESO

Este protocolo sólo contempla un tipo de proceso. Ha sido dividido en dos fases o instancias, una liderada por la Asesoría Confidencial y la segunda por la Comisión.

No contempla otro tipo de proceso, los conocidos por previos, informales, de negociación o mediación etc. porque considera que son conductas consideradas como faltas muy graves por la legislación laboral y que atentan a derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad, la salud, el derecho a una vida libre de violencia y que son procesos que no ofrecen las garantías que se precisan. Además parten de la errónea igual situación de las partes afectadas, circunstancia que en términos generales no se da en los casos de acoso (de cara a una mediación o negociación). La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** prohíbe la mediación en violencia de género y el acoso sexual y acoso por razón de sexo son dos tipos de violencia machista.

Durante todo el proceso se podrá contar con la asistencia de una **asesoría especializada en la materia**, incluyendo al Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) y al Instituto Navarro para la Familia e Igualdad (INAFI).

Los **plazos** que se señalan en este proceso podrán ser modificados, por la Asesoría Confidencial y/o Comisión, y comunicado a las partes, en función de la tipología de la o las faltas que se presenten (leves, graves y muy graves) **con el fin de que no prescriban las mismas** conforme al artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa en vigor.

6.5.1 PRIMERA INSTANCIA

6.5.1.1 La denuncia

6.5.1.1.1 *Legitimación activa*

Tendrán **legitimación activa** para interponer denuncias las siguientes personas:

- la persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
- la representación sindical, previa autorización de la persona afectada.
- cualquier empleada o empleado del Ayuntamiento que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de

sexo. Al ser un riesgo laboral de carácter psicosocial conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa así como cualquier otra persona están obligadas a actuar y a promover las medidas necesarias de denuncia para impedir dicho acoso.

6.5.1.1.2 Contenido, forma y presentación

Se presentará por escrito ante la Asesoría Confidencial, identificando a las partes (acosada y acosadora) y detallando los hechos objeto de denuncia y demás circunstancias que considere relevantes. Se señalarán los medios de prueba que se consideren oportunos: documental, testifical etc. aportando indicios suficientes. Al final, se identificará la persona denunciante junto con su firma.

Podrá hacerse llegar por cualquier medio que certifique su recepción: email, certificado, burofax etc.

No se admitirán las denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

Se adjunta el modelo de denuncia como Anexo II.

Se presentará ante la Asesoría Confidencial y si no fuera posible, subsidiariamente, en Alcaldía, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Representante de los y las trabajadoras o Servicio de Igualdad, quienes darán traslado de la misma a la Asesoría Confidencial a la mayor brevedad.

6.5.1.2 Instrucción

Recibida por la Asesoría Confidencial la denuncia presentada, abrirá la investigación. Podrá ordenar la subsanación de la denuncia si en la misma apreciara que faltaran elementos indispensables para la tramitación de la misma.

Se asignará un código numérico, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad. Véase Acuerdo de confidencialidad recogido como Anexo II.

Después, ordenará la práctica de las diligencias que considere oportunas, admitidas en Derecho, así como las propuestas por las partes siempre que guarden relación con el asunto denunciado. Están exentos de prueba los hechos sobre los que exista plena conformidad de las partes. No será necesario probar los hechos que gocen de notoriedad absoluta y general. A modo de ejemplo, y siguiendo el artículo 299 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, se pueden acordar el interrogatorio de las partes (entrevistas), examen de documentos públicos o privados, dictámenes de peritos o interrogatorio de personas que hayan presenciado o tenido conocimiento de los hechos etc.

De cada prueba practicada se dejará constancia y si se tratara de una entrevista, se imprimirá el resultado de la misma y se firmará por la parte entrevistada y por la Asesoría Confidencial.

La Asesoría Confidencial advertirá a la parte denunciada su obligación de aportar pruebas suficientes sobre la ausencia de discriminación en su actuación.

La **inversión de la carga de la prueba** es un elemento fundamental recogido en la LOIEMH. Por tanto, y en base a la misma, los procesos en los que se reclamen actuaciones discriminatorias por razón de sexo, que se materializan en conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, corresponde a la parte demandada la prueba de ausencia de discriminación en su actuación y de la proporcionalidad de sus actos. A la parte demandante corresponde aportar indicios de discriminación suficientes para que se desencadene la inversión de la carga de la prueba.

Medidas cautelares

Se podrá adoptar cualquier medida cautelar que se considere oportuna con el fin de proteger a quien lo enfrenta y evitar el agravamiento de los hechos y la victimización secundaria.

Se velará para que quien enfrente estos tipos de acoso siga en las mismas condiciones de trabajo si ésa fuera su voluntad, y en cualquier caso tendrá derecho a solicitar el cambio de puesto o de horario. Si se encontrara en situación de incapacidad temporal, el o la representante del servicio de prevención de riesgos laborales propondrá la derivación a las personas facultativas médicas, personas expertas y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario.

Se le ofrecerá ayuda psicológica, protección y otras ayudas que se consideren oportunas para facilitar apoyo para su recuperación.

Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con su consentimiento y será comunicada a la Asesoría Confidencial/Comisión para su constancia en el expediente.

Estas medidas, en ningún caso, le podrán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

6.5.1.3 Informe de conclusiones

Se elaborará un informe final sobre la valoración de los hechos denunciados, circunstancias, personas implicadas, hechos acreditados y medidas adoptadas que dará traslado a las partes y la Comisión, dejando constancia de su recepción.

La Asesoría Confidencial dispone de un plazo de 20 días hábiles desde la recepción efectiva de la denuncia para la emisión del preceptivo informe de conclusiones. Si de la práctica de las diligencias se demorara la recepción de alguna de ella, dispondrá excepcionalmente de 10 días de prórroga para la emisión del informe.

Dadas las características del delito de acoso, la Asesoría Confidencial velará por emitir el informe de conclusiones a la mayor brevedad, independientemente del ulterior recurso.

Si el acoso se verifica, se acordarán las medidas disciplinarias oportunas y se dará seguimiento a las partes.

Si por el contrario no queda verificado, se archivará la denuncia, una vez haya transcurrido el plazo para recurrir dicho informe. Ello no obsta para que quien enfrente el acoso inicie judicialmente las acciones legales que considere oportunas.

Si de esta fase se concluyera y quedara acreditado que la persona denunciante ha denunciado con acreditada mala fe, se emprenderán las sanciones oportunas.

6.5.1.4 Recurso

Las partes tienen la posibilidad de presentar un recurso a las conclusiones emitidas y acordadas en el informe de la Asesoría Confidencial. El recurso se presentará ante la Asesoría Confidencial en el plazo de cinco días hábiles tras la recepción del informe. Si se presentara después de ese plazo se tendrá por no presentado.

La Asesoría lo trasladará a la Comisión en los dos días hábiles siguientes. Véase modelo en Anexo II.

6.5.2 SEGUNDA INSTANCIA

Recibido por la Comisión el recurso de cualquiera de las partes, dará traslado a la parte recurrida para que presente en el plazo de cinco días hábiles su oposición al recurso.

Las personas que integren la Comisión deberán respetar el principio de confidencialidad y sigilo y firmarán el Acuerdo que a tal efecto se recoge en el Anexo II del presente protocolo.

Durante esta instancia, la Comisión podrá solicitar la práctica de nuevas diligencias si hubiesen ocurrido nuevos hechos o complementarias si considerara insuficientes las practicadas en la primera instancia.

En el plazo de 20 días hábiles resolverá dicho recurso acordando, al igual que en primera instancia, si el acoso ha quedado probado o no y las medidas y sanciones a aplicar o en su caso, el archivo de la denuncia. Este plazo se podrá prorrogar excepcionalmente diez días más si hubiese demora en la práctica de las diligencias acordadas. Véase Modelo en Anexo II.

6.6 INFRACCIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las dos perspectivas presentes en este ámbito -la de igualdad y la de prevención de riesgos laborales- han de coordinarse entre sí para poder incrementar las posibilidades de prevenir este tipo de conductas y de sancionarlas de forma adecuada.

6.6.1 TIPOLOGÍA DE FALTAS

A continuación se recogen algunos comportamientos y su clasificación según su gravedad. Esta lista no excluye la consideración como falta de otro tipo de comportamientos que se produzcan y que serán clasificados por la Asesoría Confidencial y/o Comisión, según proceda.

Se considerarán **leves** las siguientes **faltas**:

1. **En acoso sexual:**

- a) Decir piropos sexistas.
- b) Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- c) Hablar sobre las habilidades o capacidades sexuales.
- d) Chistes de contenido sexual.
- e) Comentarios sexuales.
- f) Gestos y miradas insinuantes.
- g) Mirar de forma lasciva al cuerpo.
- h) Observaciones, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, gestos obscenos y abusos verbales deliberados;

2. En acoso por razón de sexo:

- a) Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr en plazos irracionales.
- b) Asignar a una persona a causa de su sexo responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones.
- d) Utilizar un humor sexista.
- e) Ridiculizar, menospreciar las capacidades. Habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- f) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- g) Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- h) Provocar acercamientos.
- i) Cualquier otra del mismo grado de gravedad

Se considerarán **graves** las siguientes **faltas**:

1. En acoso sexual:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos;
- c) Preguntar sobre la vida sexual;
- d) Contacto físico innecesario, rozamientos de partes sexuales;

- e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- f) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- g) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o el género.
- h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- i) La impartición de órdenes vejatorias;
- j) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

2. En acoso por razón de sexo:

- a) Denegar arbitrariamente los derechos laborales en materia de género a los cuales se tiene derecho.
- b) Ejecutar conductas discriminatorias por razón de sexo.
- c) Arrinconar, aislar y/o incomunicar a una persona.
- d) Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- e) Realizar un acercamiento físico excesivo.
- f) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como **muy graves** las siguientes **faltas**:

a) En acoso sexual:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- e) La agresión física.
- f) Realizar insinuaciones directas.
- g) Envío de comunicaciones de contenido sexual de carácter ofensivo.
- h) Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado: pellizcar, tocar, masajes no deseados etc.

b) En acoso por razón de sexo:

- a) Despreciar el trabajo realizado por personas por razón de su sexo.
- b) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para su realización.
- c) Llegar a la fuerza física para demostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.

6.6.2 SANCIONES

Se considera como una falta disciplinaria muy grave el acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la medida es el despido disciplinario (artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores), además de constituir un delito recogido en el artículo 184 del Código Penal.

En los casos pertinentes, se instará la apertura un expediente sancionador por la Comisión de una falta leve, grave o muy grave, en función de los hechos probados, conforme a lo establecido en el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, y siempre teniendo muy presente la prescripción de las mismas.

Se consideran **agravantes**:

- a) La reincidencia.
- b) La pluralidad de víctimas.
- c) Víctima con discapacidad.
- d) Especial vulnerabilidad de la víctima.
- e) Graves consecuencias psicológicas en la víctima acreditadas médicamente.
- f) Entorpecer, represaliar, coaccionar y/o amenazar en el proceso de investigación a la víctima, testigos, familiares, Asesoría Confidencial o Comisión.
- g) La relación de la víctima con el Ayuntamiento de Ansoain no sea de funcionaria o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

- h) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- i) Acoso producido durante proceso de selección, promoción y/o por parte de una persona de la representación legal de la plantilla o de Recursos Humanos/Personal.

Es circunstancia **atenuante** no tener anotada sanción alguna en su expediente.

La concurrencia de una o varias agravantes, agravará la sanción a aplicar.

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y Alcaldía, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

6.6.3 MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Al finalizar el proceso, se podrán acordar medidas complementarias tales como:

1. Para que las partes no convivan en el mismo entorno laboral la posibilidad de cambios de puesto de trabajo si así se solicita y es aconsejado por el servicio de prevención de la empresa, teniendo la víctima preferencia para optar por permanecer en su puesto de trabajo o por solicitar un traslado.
2. Medidas de seguimiento de la persona acosadora (si no ha finalizado en despido) para asegurarse de que no se repiten los hechos denunciados ni hacia nuevas personas.
3. En el caso de que quien enfrenta el acoso hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, el Ayuntamiento de Ansoain tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.
4. Finalizado el proceso y acreditado el acoso, se prestará asistencia jurídica a la quien padece el acoso en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la misma u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso de investigación.

7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial elaborará anualmente estadísticas, desagregadas por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas que remitirá al Servicio de Igualdad.

La Comisión evaluará el protocolo, su funcionamiento e implantación y propondrá mejoras. Dará seguimiento al protocolo anualmente con el fin de conocer los datos sobre las características del acoso sexual y acoso por razón de sexo, conocer las medidas adoptadas así como su efectividad y eficacia y correcciones de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

El Servicio de Igualdad coordinará los informes anuales emitidos por la Asesoría Confidencial y por la Comisión y realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, que contendrá la información recibida de los departamentos anteriores.

8 INTERPRETACIÓN Y PUBLICACIÓN

Si en la aplicación del protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la Comisión de Igualdad será el órgano competente para la resolución de la misma.

El presente protocolo será remitido a los grupos políticos que conforman el Ayuntamiento de Ansoain para su aprobación por el Pleno. Igualmente será remitido al Boletín Oficial de Navarra para su publicación en los sesenta días siguientes a su aprobación.

Será recogido en el Acuerdo Colectivo en lo relativo con el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, y se incluirá en su integridad como anexo del mismo.

9 REVISIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo será de duración indefinida. Podrá ser revisado anualmente si se considerara necesaria su modificación para mejorar la consecución de los objetivos planteados.

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

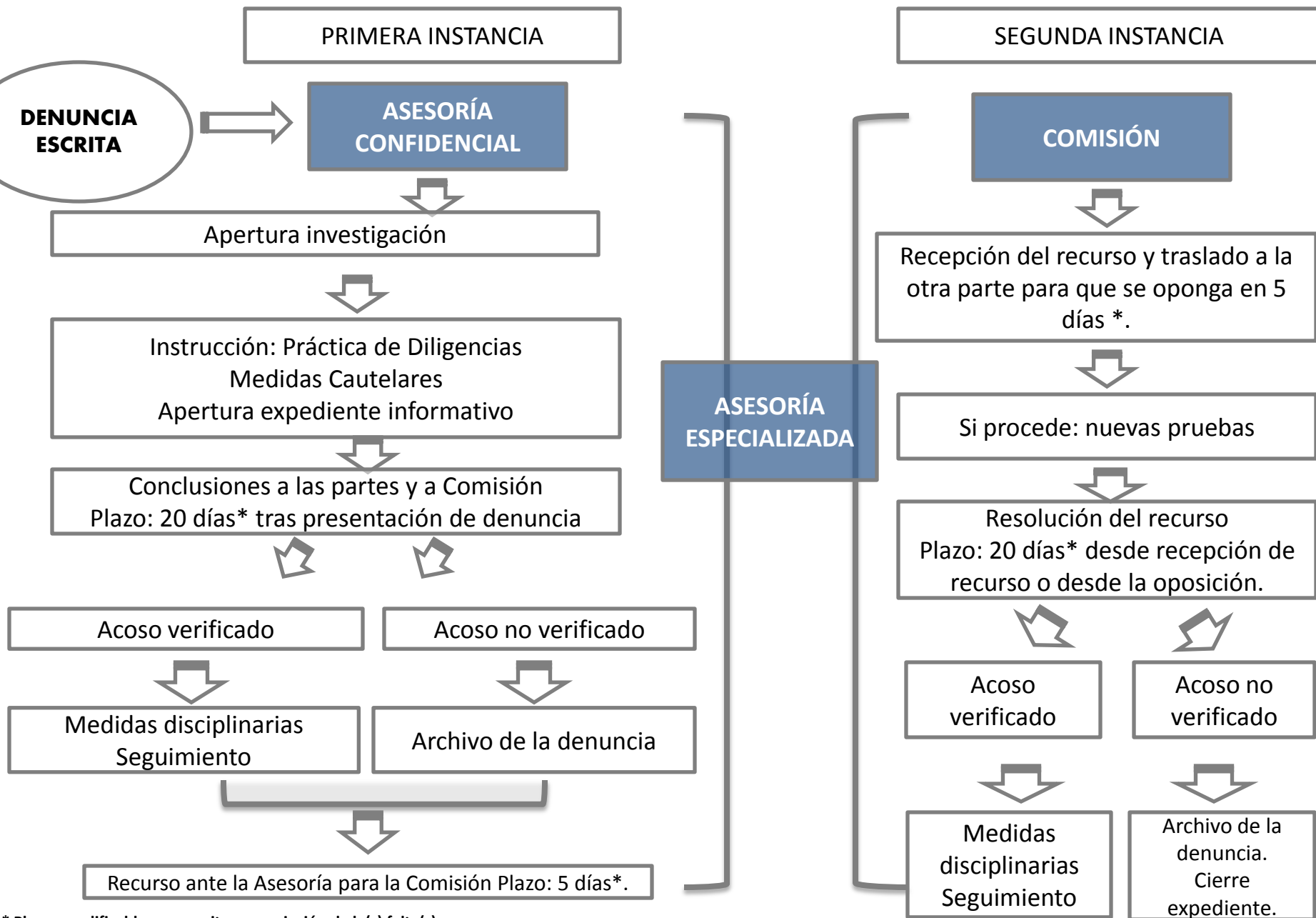
El presente acuerdo tendrá efectos desde el día siguiente de su firma. Y prueba de conformidad con cuanto antecede, firman el presente protocolo

En Ansoain, enero de 2015

ANEXOS

- I. Anexo I: Cuadro resumen del proceso.
- II. Anexo II: Herramientas.
 - a. Modelo de denuncia.
 - b. Acuerdo de confidencialidad.
 - c. Modelo de notificación de denuncia.
 - d. Modelo de citación.
 - e. Modelo de informe de conclusiones de Asesoría Confidencial.
 - f. Modelo de remisión de recurso.
 - g. Modelo de resolución de recurso de Comisión.

PROCESO DEL PROTOCOLO



* Plazos modificables para evitar prescripción de la(s) falta(s).

PROCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN.

ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales

Código:

Espacio reservado Registro de Entrada: Sello o fecha y hora. Firma	Espacio reservado Registro de Salida: Sello o fecha y hora. Firma
--	---

Datos de la víctima.

Nombre y Apellidos:

D.N.I.:

Domicilio:

Localidad:

Provincia: Código Postal:

Teléfono: ¿Es o ha sido trabajador/a del Ayuntamiento? SI: NO:

Relación laboral entre
persona denunciante y
denunciada:

Superior nivel jerárquico () Mismo nivel jerárquico () Inferior nivel jerárquico ()
Entidad proveedora: () Otros:

Datos de la persona denunciante (sólo si es diferente a la víctima).

Nombre y Apellidos:

D.N.I.:

Domicilio:

Localidad:

Provincia: Código Postal:

Teléfono: ¿Es o ha sido trabajador/a del Ayuntamiento? SI: NO:

Relación que le une con la víctima:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN.

ESCRITO DE DENUNCIA

Datos de la persona denunciada

Nombre y Apellidos:

D.N.I.:

Domicilio:

Localidad:

Provincia: Código Postal:

Teléfono: ¿Es o ha sido trabajador/a del Ayuntamiento? SI: NO:

Relación entre víctima y persona denunciada

Relación laboral: Superior nivel jerárquico () Mismo nivel jerárquico () Inferior nivel jerárquico ()
Entidad proveedora: () Otros:

¿Trabajan juntas directamente víctima y persona denunciada? SI: NO:

¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia? SI: NO:

Responsable jerárquico:

¿Existe algún procedimiento judicial por el mismo motivo que esta denuncia? SI NO

¿Lo ha puesto en conocimiento de la Inspección de Trabajo? SI NO

¿Ha denunciado con anterioridad a la misma persona? SI NO

Otros

¿Ha requerido o requiere asistencia médica? SI NO

¿Ha requerido o requiere asistencia psicológica? SI NO

¿Ha requerido o requiere asistencia jurídica? SI NO

Información adicional:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN.

ESCRITO DE DENUNCIA

Descripción detallada de hechos denunciados.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN.

ESCRITO DE DENUNCIA

Pruebas que soportan el relato de hechos

Enumeración de pruebas aportadas a la presente denuncia¹:

--

Identificación de testigos de los hechos denunciados²:

--

Documentos públicos/privados:

--

¿Conoce otras víctimas?:

--

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Firmado:.....

El presente formulario contiene datos de carácter personal que forman parte de un fichero titularidad del Ayuntamiento de Ansoain. La persona interesada autoriza a dicho titular a tratarlos automatizadamente con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud. Conforme a la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, podrá ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante un escrito dirigido al Ayuntamiento de Ansoain donde se efectúe el Registro del presente documento.

1 El original lo conservará la persona denunciante y se adjuntará copia a la denuncia.
2 Nombre, apellidos y forma de contacto.

PROCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN.

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Don/Dña..... D.N.I.:

Don/Dña. D.N.I.:

Don/Dña. D.N.I.:

Don/Dña. D.N.I.:

Don/Dña. D.N.I.:

Don/Dña. D.N.I.:

Son integrantes de la Asesoría Confidencial y/o de la Comisión del Presente Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. Todas las partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal necesaria para la suscripción del presente acuerdo, y al efecto,

ACUERDAN

Deberán guardar secreto y estricta confidencialidad sobre los hechos que conozcan derivados del presente protocolo y especialmente, sobre los datos de carácter personal a los que tengan acceso y se comprometen a no revelar ni divulgar dicha información a terceros y a no hacer uso de la misma para fines distintos a los establecidos en el Protocolo, con especial observancia de las disposiciones de la Ley Orgánica 15/1999, de 15 de Diciembre, de protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), y en su Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo.

Por lo que firman el presente documento en Ansoain, a dede 20..

Nombres y Firmas:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

Doña/Don.....

En calidad de integrante de la Asesoría Confidencial/Comisión del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Ansoain, aprobado en de de 2015 me pongo en contacto con usted, Don/Dña..... para notificarle que se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente.

Para ponerle en conocimiento del contenido de la denuncia recibida y del procedimiento iniciado con el código le emplazamos para que pueda concurrir a una reunión que tendrá lugar en el día..... dede 20... a lashoras.

Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

Le adjuntamos una copia del Protocolo para su información y referencia,

En Ansoain, a dede 20...

Firmado (Nombre y puesto)

RECIBÍ (Fecha y firma).

PROCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

CITACIÓN

Doña/Don.....

En calidad de integrante de la Asesoría Confidencial/Comisión del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Ansoain, aprobado en de de 2015 me pongo en contacto con usted, Doña/Don..... para citarle a una reunión que tendrá lugar en el día..... de de 20... a lashoras con objeto de
.....
.....
.....
.....

En Ansoain, a dede 20...

Firmado (Nombre y puesto)

RECIBÍ (Fecha y firma).

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

INFORME DE CONCLUSIONES
ASESORÍA CONFIDENCIAL

DATOS DE LA DENUNCIA

CÓDIGO: _____

Nombre y apellidos persona
denunciante:

Nombre y apellidos persona
denunciada:

Nombre y apellidos víctima:

Fecha de denuncia:

Descripción de hechos:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

PROCESO

Descripción del proceso:¹

Medidas cautelares

¿Se han requerido la adopción de medidas cautelares?

SI NO

Detállense:

¹ Describese las número de entrevistas, pruebas practicadas y cualquier hecho relevante.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

CONCLUSIONES FINALES

Tipo de acoso:
Tipificación como falta:

¿Han concurrido circunstancias atenuantes? SI NO

Detállense:

¿Han concurrido circunstancias agravantes? SI NO

Detállense:

¿Ha quedado verificado el acoso? SI NO

¿Se procede a archivar la denuncia? SI NO

¿Procede el establecimiento de medidas disciplinarias? SI NO

FIRMA DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

Firmado:.....

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN.**

REMISIÓN DE RECURSO

DATOS GENERALES

CÓDIGO:

Espacio reservado Registro de Entrada de Recurso: Sello o fecha y hora. Firma	Espacio reservado Registro de Salida de Recurso: Sello o fecha y hora. Firma
---	--

Datos de la parte recurrente:

Nombre y Apellidos:

Datos de la parte recurrida:

Nombre y Apellidos:

¿Ambas partes presentan recurso?

SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-----------------------------	-----------------------------

¿Se presenta el recurso en plazo?

SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-----------------------------	-----------------------------

Informe de conclusiones:

Fecha:

Medidas:

Sanciones:

Fecha de notificación a la parte denunciante:

Fecha de notificación a la parte denunciada:

Documentación que se adjunta:

Denuncia:

Informe de valoración de Asesoría Confidencial:

Recurso/s:

Otros:

PROCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN.

REMISIÓN DE RECURSO

Otros:

FIRMA DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

Firmado:.....

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

RESOLUCIÓN DE RECURSO

NÚMERO DE RECURSO:

CÓDIGO:

Identificación
recurrente:

parte

Identificación
recurrida:

parte

Fecha de informe de
valoración
Confidencial:

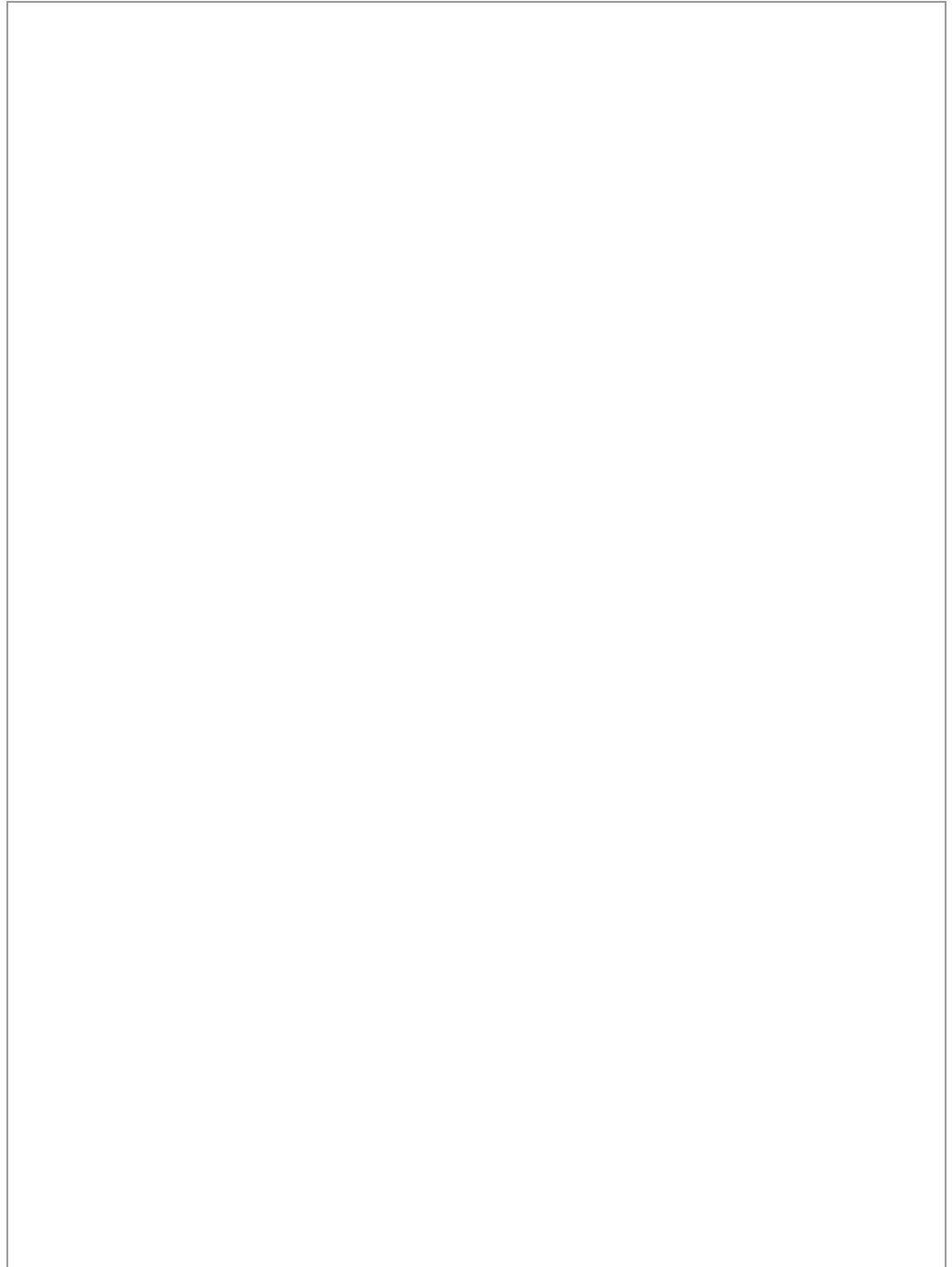
Asesoría

Antecedentes:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

PRIMERA INSTANCIA

Descripción del proceso:



Fecha de supervisión de
cumplimiento de medidas
adoptadas:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN

SEGUNDA INSTANCIA

Nuevas pruebas practicadas:

¿Han concurrido circunstancias atenuantes?

SI NO

Detállense::

¿Han concurrido circunstancias agravantes?

SI NO

Detállense::

¿Ha quedado verificado el acoso?

SI NO

¿Se procede a archivar la denuncia?

SI NO

¿Procede el establecimiento de medidas disciplinarias?

SI NO

Detállense::

Y por todo ello, la Comisión constituida con fecha de de .20.... y formada por:

- Dña./Don.....
- Dña./Don.....
- Dña./Don.....
- Dña./Don.....
- Dña./Don.....

Concluye.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

y por tanto resuelve el recurso presentado por Doña/Don.....
Confirmando/Revocando el informe de la Asesoría Confidencial.

FIRMAS:

