



II. PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO E IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOÁIN

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	05
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	07
3. AMBITO DE APLICACIÓN	11
4. MARCO NORMATIVO	13
5. DEFINICIONES	15
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	23
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	27
8. FALTAS Y SANCIONES	35
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION (ANEXOS).....	39



PRESENTACIÓN

EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO E IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN



El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, son violaciones graves de los derechos fundamentales y constituyen manifestaciones de la violencia machista y lgtbifóbica en el ámbito laboral. Aunque este fenómeno afecta principalmente a mujeres, como expresión de la violencia machista, también impacta a otras personas debido a factores como la homofobia y transfobia, entre otros. Afortunadamente, en los últimos años se ha avanzado en la toma de conciencia sobre la gravedad de este problema, así como en el desarrollo de mecanismos para su prevención y abordaje.

Sin embargo, en el entorno laboral, este tipo de conductas se reconocen comúnmente solo en sus formas más extremas, obviando las formas “normalizadas” de violencia machista y lgtbifóbica, que son menos visibles, pero más frecuentes. Estas manifestaciones, que suelen ser toleradas o minimizadas, contribuyen a crear un clima organizacional tóxico y perpetúan una cultura patriarcal que facilita la discriminación y el acoso. Esta cultura dificulta la denuncia de las personas afectadas, promoviendo su culpabilización, invisibilizando el acoso y generando una doble victimización.

Solo erradicando la discriminación en todas sus formas podremos eliminar la violencia machista y lgtbifóbica, y garantizar el derecho a un entorno laboral libre de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género. Por ello, cada año continuamos trabajando en la promoción de la igualdad real y efectiva en Ansoáin.

El objetivo principal de este protocolo es prevenir, abordar y erradicar cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, promoviendo al mismo tiempo la igualdad en la plantilla municipal del Ayuntamiento de Ansoáin. Este protocolo cumple con el compromiso de elaborar medidas para eliminar el acoso sexista, sexual y lgtbifóbico en el ámbito laboral, tal y como se recoge en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ansoáin (2010-2014), en su Área de Empleo.

Además, este protocolo responde a los principios establecidos en la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que obliga a las Administraciones Públicas a desarrollar medidas eficaces de protección contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de sus competencias, y a la **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, que obliga a las Administraciones Públicas a desarrollar medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.

CONFIAMOS EN QUE ESTE INSTRUMENTO SEA UN PASO MÁS HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD IGUALITARIA, LIBRE DE CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO E IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN



La violencia machista contra las mujeres y la violencia contra las personas LGTBI+ son una de las formas más flagrantes de vulneración de los derechos fundamentales, como la libertad, la igualdad, la dignidad, la integridad, la salud, la seguridad, el derecho al trabajo y la no discriminación, tal como están consagrados en La Constitución. Además, constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las mujeres, las personas LGTBI+ y de la sociedad en su conjunto.

El Ayuntamiento de Ansoáin considera que la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y para personas LGTBI+, es el único camino para eliminar cualquier tipo de discriminación, situando el acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género dentro de la discriminación sistémica y estructural. Por ello, hemos elaborado este protocolo con el objetivo de prevenir, abordar y erradicar cualquier forma de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, conscientes de que estas conductas afectan también a la salud laboral de la plantilla y a la organización en su conjunto, al contribuir a perpetuar la discriminación estructural y vulnerar el derecho de todas las personas a trabajar en un entorno libre de acoso.

El Ayuntamiento se compromete a regular esta problemática mediante medidas claras de prevención, asistencia, actuación y sanción, y reafirma su compromiso con la protección de los derechos de las personas afectadas. Nuestro objetivo es garantizar que los casos de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género sean resueltos de manera eficaz, protegiendo siempre los derechos de las personas implicadas.

A pesar de la gravedad de este problema, las denuncias de acoso en el ámbito laboral siguen siendo escasas. Entre los factores que dificultan la denuncia se encuentran los problemas para identificar lo que constituye acoso, la normalización de comportamientos machistas y lgtbifóbicos, el temor a la estigmatización en el entorno laboral, y el miedo a la revictimización o a no ser creídas y creídos. **Estas dinámicas reflejan la necesidad urgente de cambiar las percepciones sociales y laborales que minimizan o justifican estas conductas.**

Si bien cualquier persona puede ser víctima de acoso, son **principalmente las mujeres quienes sufren este tipo de violencia**. El acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, por tanto, se entiende como una forma de discriminación basada en el sexo, la orientación sexual, la expresión de género o la identidad sexual o de género, que puede ocurrir no solo en el lugar de trabajo, sino también en el acceso al empleo y la formación, y durante el desarrollo profesional. La gravedad de estas situaciones ha llevado a la legislación a proclamar la inversión de la carga de la prueba y a establecer medidas específicas para la protección de las víctimas.

Para garantizar el cumplimiento de las normativas y principios relacionados con la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, **hemos creado dos instancias que serán responsables de supervisar y asegurar el proceso:**

- **Asesoría Confidencial**
- **Comisión Investigadora**

Cada persona en la organización tiene la responsabilidad de identificar qué comportamientos considera inaceptables y ofensivos. En primer lugar, debe comunicarlo a quien esté realizando la conducta, ya sea de manera directa o a través de su superior, o utilizando la Asesoría Confidencial. En cualquier caso, tiene derecho a solicitar la aplicación de este Protocolo.

Además del proceso establecido en este protocolo, quienes enfrenten esta violencia pueden recurrir en cualquier momento a la vía judicial para hacer valer su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Todo el personal del Ayuntamiento de Ansoáin se compromete a fomentar un entorno laboral libre de cualquier forma de discriminación. Las personas responsables del Ayuntamiento se asegurarán de establecer los medios necesarios para la prevención, abordaje, sanción y eliminación de cualquier comportamiento que constituya acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, y garantizarán la asistencia a las víctimas, respetando en todo momento los principios de confidencialidad, objetividad, imparcialidad, sumariedad y respeto.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO E IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN



El presente protocolo será de aplicación a toda aquella persona que preste sus servicios para el Ayuntamiento de Ansoáin, 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 Ansoáin, Berriozar, Berrioplano, Iza y Juslapeña, la Sociedad Pública Idakirolak S.L., las empresas adjudicatarias de los pliegos de contratación y/ o personas autónomas.

Se aplicará a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. En el lugar de trabajo**, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora**, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c. En los desplazamientos**, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d. En el marco de las comunicaciones** que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).
- e. En el alojamiento** proporcionado por la persona empleadora.
- f. En los trayectos** entre el domicilio y el lugar de trabajo.

MARCO NORMATIVO

II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO E IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ANSOAIN



Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número **190 OIT** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombre, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establece el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Atribuye asimismo a las Administraciones públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres estableciendo medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, regula la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, prohíbe toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en dicha ley.

El resto de las normas a tener en cuenta, se recogen en el **ANEXO I** de forma esquemática.

En efecto, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

DEFINICIONES

De acuerdo con el **art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

a. Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre el aspecto físico.

b. Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas, gestos y guiños lascivos y obscenos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

c. Comportamientos físicos:

Contacto físico innecesario, abrazos o besos, acercamiento físico excesivo, rozamientos.

d. Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

e. Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y agresivo para quien lo sufre, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. En este tipo de acoso, no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo, es muy común que se produzca entre compañeros, compañeras o personas relacionadas con la organización que no forman parte de ella. Se denomina también “acoso horizontal”.

De acuerdo con el art.7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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.

Entre otros comportamientos pueden constituir acoso por razón de sexo:

- a. **Hostigamiento**, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b. **Atentado objetivo a la dignidad** de la persona que lo sufre y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c. **Resultado pluriofensivo**. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d. **Que no se trate de un hecho aislado**.
- e. **Utilización de expresiones sexistas**.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Todo acoso por razón de sexo se considera discriminatorio.

A modo de **ejemplo**, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada, los siguientes:

- a. **Ataques con medidas organizativas:**
 - 1· Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - 2· Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - 3· No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - 4· Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
 - 5· Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

- 6· Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7· Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8· Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 9· Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10· Denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

b. Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- 1· Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros o compañeras (aislamiento).
- 2· Ignorar la presencia de la persona.
- 3· No dirigir la palabra a la persona.
- 4· Restringir a compañeros o compañeras la posibilidad de hablar con la persona.
- 5· No permitir que la persona se exprese.
- 6· Evitar todo contacto visual con la persona.
- 7· Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

c. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

d. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, expresiones sexistas, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5.3

DEFINICIÓN VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que la persona que lo realiza y quien lo sufre tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia. Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

ACOSO EN LÍNEA Y FACILITADO POR LA TECNOLOGÍA

Amenaza (sexual), económica, física o psicológica	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
---	----------------------	---	---------------------------	-------------------	-----------------------------------

ACOSO SEXUAL EN LÍNEA

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos	Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (revelar información personal o la identidad.), outing (revelar la orientación sexual.)	Bullying sexualizado	Ciberflashing (envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.)
--	---	---	----------------------	--

DIMENSIÓN DIGITAL DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, avergonzar y difamar	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (operaciones bancarias por Internet...)
--	--	--------------------------	---	--	---

5.4

DEFINICIÓN CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas **las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. La empresa debe hacer todo lo posible por evitar que se produzca un delito en su organización y si una persona trabajadora activa el protocolo por considerar que está siendo víctima de un delito contrario a la libertad sexual o a la integridad moral, la empresa debe aceptar la denuncia, resultando preceptivo dar traslado al Ministerio Fiscal y, en su caso, **resolver internamente adoptando las correspondientes medidas cautelares que conllevarán, como mínimo, el alejamiento de la persona denunciada de la víctima.**

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual. Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral**, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.



DEFINICIÓN DE ACOSO LGTBIFÓBICO

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para poder comprender mejor vemos necesario mencionar las siguientes definiciones:

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Identidad sexual: Conciencia de pertenecer a un sexo.

Identidad de género: Vivencia interna y personal que tiene una persona respecto a su género. Es decir, cómo se siente en relación con ser hombre, mujer, ambos, ninguno u otra identidad que no encaje en el binarismo tradicional. Esta vivencia puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad de género.

Persona trans: Persona cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGBTI+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGBTI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso LGTBIfóbico las conductas que se describen a continuación:

a. Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual, expresión de género, identidad sexual o de género o características sexuales.

b. Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, expresión de género, identidad sexual o de género o características sexuales.

c. Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por varios motivos, como por ejemplo por discriminación por sexo y orientación sexual.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación, generando una forma específica de discriminación. Por ejemplo, mujer, racializada y LGTBI.

d. Acoso discriminatorio:

Realizar cualquier conducta discriminatoria mencionada anteriormente, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e. Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género, identidad sexual o de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f. LGTBIfobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

g. Homofobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

h. Bifobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

i. Transfobia:

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

j. Inducción, orden o instrucción de discriminar:

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por su orientación sexual, expresión de género, identidad sexual o de género o características sexuales. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN



La prevención de unas conductas inaceptables, como son las conductas de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, **debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.**

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, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género. Se impulsarán las actuaciones preventivas con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género en el trabajo, y en su caso, garantizar que se apliquen los procedimientos sancionadores oportunos.

Se podrán llevar a cabo medidas de acción positiva, es decir, diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

6.1

COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN E INFORMACIÓN

El ayuntamiento de Ansoáin asume la obligación de dar a conocer a toda su plantilla el contenido del presente protocolo, de forma que llegue a ser conocido por toda la plantilla.

La difusión podrá ejecutarse a través de la intranet o de otros medios de comunicación como, por ejemplo:

- Documentos divulgativos que faciliten la información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como en la página web donde podrán descargarlo.
- Difusión del protocolo a través del correo electrónico.
- Sesión de información y campaña específica explicativa del contenido del protocolo.
- Inclusión del protocolo en los procedimientos de acogida.
- Inclusión del protocolo en los pliegos de contratación, convenios, acuerdos etc., mediante una cláusula que obligue a la empresa o persona contratada al cumplimiento del presente protocolo.
- Inclusión como cláusula en todas las contrataciones públicas, convenios y subvenciones, que en cumplimiento del **artículo 48 de la LO 3/2007** deberán contar con un protocolo.



6.2

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Se garantizará la formación de la plantilla de la siguiente manera:

- Formación general sobre el contenido del protocolo para las personas empleadas.
- Formación específica sobre este protocolo, los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, dirigida a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas de este protocolo y las que van a asistir a las personas afectadas.

6.3

OTRAS MEDIDAS

- **Elaboración de estadísticas** con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, así como su utilización o publicación siempre que se requiera, y en el lugar que se acuerde, manteniendo siempre el anonimato de las personas implicadas.
- **Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales**, que permita conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir este tipo de acoso.
- **Evaluación y revisión periódica** del funcionamiento e implantación del protocolo.

MEDIDAS DE ACTUACIÓN

1. Respeto y protección a las personas:

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación. Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto ofreciendo un trato justo a todas las personas implicadas.

2. Confidencialidad:

Las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este protocolo tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva de las mismas. No deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

3. Protección:

Se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas.

4. Información:

Las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, y los derechos y deberes que les asisten, sobre que fase se esta desarrollando, y el resultado de las actuaciones realizadas.

5. Acompañamiento:

A lo largo del procedimiento las partes implicadas tendrán derecho a ser acompañadas en las reuniones que se mantenga con las figuras garantes.

6. Diligencia y celeridad:

La investigación y la adopción de decisiones deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinan para cada parte del proceso y que constan en el presente protocolo.

7. Imparcialidad:

Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en las actuaciones lo harán de buena fe, de cara a la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.

8. Credibilidad:

Los órganos garantes partirán siempre de la credibilidad de la persona que presenta la denuncia de los hechos sin perjuicio del resultado de las pruebas que se practique y su resolución.

9. No revictimización:

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona solicitante y los datos que permitan identificarla.

10. Restitución:

Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la persona que lo ha sufrido, el Ayuntamiento deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a sus condiciones laborales de origen.

11. Prohibición de represalias:

Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien, comparezcan como testigos o participen en una investigación.



ÓRGANOS INTERVINIENTES

a. ASESORÍA CONFIDENCIAL

Se denomina Asesoría Confidencial, a las personas componentes para la recepción de la denuncia, y asistencia a la persona afectada.

Estas personas previa y específicamente estarán formadas para ello, de acuerdo a los siguientes criterios:

- Más de una persona.
- Con formación previa en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Presencia de mujeres y hombres, con mayor presencia de las primeras.
- Conocer en profundidad el presente protocolo.

Para la aplicación del presente protocolo, su composición ha sido acordada, y asumirán esta función, la responsable Técnica de Igualdad, responsable de Recursos Humanos y responsable de Prevención y Riesgos Laborales.

En caso de no disponer de formación, el Ayuntamiento procurará los medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación. Sin perjuicio de lo anterior, cuando lo considere necesario la Asesoría Confidencial podrá recurrir al apoyo de personal técnico externo, especialmente al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) y al Instituto Navarro para la igualdad (INAI), que en todo caso respetará los principios del presente protocolo.

Su identidad se dará a conocer a todo el personal del Ayuntamiento de Ansoáin, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

Las funciones a desarrollar serán las siguientes:

- Asistir y asesorar de los recursos y servicios disponibles.
- Informar sobre los derechos y procedimientos previstos en el protocolo.
- Realizar cuantas reuniones sean necesarias con la persona afectada.
- Identificar las conductas comunicadas, ofreciendo a la persona que denuncia la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y formal en los casos graves o muy graves.
- Elaborar informe de sus actuaciones, en que se indicarán las partes implicadas, las actuaciones realizadas y fecha de realización y las medidas de protección y prevención propuestas o adoptadas.
- Podrán adoptar medidas de protección que estimen oportunas mientras dure el procedimiento.
- Dar traslado del informe a la Comisión Investigadora y colaborar con esta.

b· COMISION INVESTIGADORA

Se denomina Comisión Investigadora al órgano colegiado que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias del presente protocolo. **Esta comisión será paritaria** (en el supuesto que la comisión no sea paritaria se incluirá a otra persona a propuesta de la comisión) **y estará formada por:**

- Responsable Técnica de Igualdad.
- Responsable de Prevención y Riesgos Laborales.
- Secretaría del Ayuntamiento.
- Responsable Técnica de Cultura.

Todas las personas que la conformen deberán tener o recibir formación suficiente en igualdad, y en especial al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, a las violencias contra las mujeres y específicamente a las violencias sexuales, así como, al acoso por razón de orientación sexual, expresión de género, identidad sexual o de género y características sexuales, y sobre el contenido y aplicación del protocolo. Cuando la comisión lo estime necesario, podrá asistirle una persona experta en la materia.

Las funciones a desarrollar por la Comisión serán:

- Recibir el expediente con toda la información desde la Asesoría Confidencial.
- Realizar las actuaciones pertinentes dirigidas a investigar, si han existido o no las conductas descritas en este protocolo, así como la posible necesidad de adoptar medidas de protección, o en caso negativo, el archivo del caso.
- Si se considera oportuno, invitar a la Asesoría Confidencial a las reuniones de la Comisión.
- Emitir informe.
- Dar traslado del expediente a RRHH, o en su defecto, a la instancia superior jerárquica que corresponda.

Principios de actuación de las personas que compongan estos órganos:

- Neutralidad.
- Presunción de inocencia.
- Confidencialidad, no pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de la información presentada, en proceso de investigación o ya resuelta.
- Indemnidad, frente a represalias derivadas del ejercicio del derecho a denunciar o de la labor de asesoramiento y apoyo a la víctima.

Las personas indicadas que forman la Asesoría Confidencial y la Comisión Investigadora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas.

7.3

PROCEDIMIENTO INFORMAL

INICIO DE LAS ACTUACIONES: PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA

Las actuaciones previstas en este protocolo se inician por la remisión de una comunicación (verbal o escrita) a la Asesoría Confidencial.

Con el fin de garantizar la confidencialidad en la aplicación del protocolo, se deberá establecer un buzón de correo electrónico, cuyo uso es exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo, y al que sólo tendrá acceso el personal designado por la Asesoría Confidencial.

Se podrá dirigir de manera verbal a la Asesoría Confidencial siempre que se autorice a la grabación de dicho relato, mediante una grabación en un formato seguro, duradero y accesible y posteriormente se proceda a su transcripción completa y exacta de la conversación realizada por la persona responsable de tratarla.

La comunicación, a través de los canales establecidos, podrá ser presentada por:

- La persona presuntamente acosada y/o por su representante legal.
- La representación de las empleadas y empleados en el ámbito en donde aquellos presten sus servicios.
- Cualquier empleada y empleado que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Ansoáin deben saber, que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Asesoría Confidencial a la que se acaba de hacer referencia.

De las comunicaciones por escrito, la Asesoría Confidencial deberá dar acuse de recibo a la persona informante en el plazo máximo de siete días naturales a su recepción.

Para que no figuren datos personales, la Asesoría Confidencial, al recibir la comunicación o solicitud de activación del protocolo, asignará un código numérico a cada una de las partes que se utilizará en todas las fases del protocolo.

Una vez recibida dicha comunicación, en el marco de sus funciones, la Asesoría Confidencial procede a un análisis de los hechos descritos, acompaña, asesora e informa a la persona afectada sobre las distintas actuaciones posibles.

Tras el análisis previo, decidirá, en el plazo máximo de diez días hábiles si admite o inadmite la comunicación. Esta resolución deberá ser notificada de manera motivada.

Tras el análisis inicial, y una vez aceptada la comunicación, la Asesoría Confidencial podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos y la elaboración del informe de conclusiones.

Durante este proceso, las partes podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona representante unitario o sindical u otra acompañante de su elección, como puede ser la posibilidad de ser asistida de abogado o abogada.

Se garantizará que la persona afectada por la comunicación tenga noticia de la misma, así como los hechos relatados de manera sucinta. En ningún caso se comunicará a los sujetos afectados la identidad de la persona informante. Se le dará traslado al expediente sin revelar información que pudiera revelar a la persona informante.

A fin de garantizar el derecho a la defensa de la persona afectada, en la que, siempre con absoluto respeto a la presunción de inocencia, se le invitará a exponer su versión de los hechos y aportar aquellos medios de prueba que considere pertinentes.

Al finalizar la investigación y en un plazo no superior a diez días hábiles, salvo excepciones justificadas, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

El informe deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso y circunstancias.

- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Conclusiones.

El informe deberá ser remitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo de la comunicación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de activación, reflejando, en su caso, el detalle de tal conclusión.

2. Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, así como la adopción de medidas de protección.

3. Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género.

El informe se remitirá a las partes con el fin de que puedan presentar alegaciones y/o mostrar su conformidad en un plazo de cinco días hábiles.

Recibida toda la información de la Asesoría Confidencial, podrá completar los medios de prueba practicados. Una vez analizada, y en un plazo de treinta días hábiles, emitirá un informe en que recogerá la composición de la Comisión Investigadora, los antecedentes, los fundamentos jurídicos, los medios de prueba practicados, las conclusiones, las medidas de protección o recomendaciones y la propuesta sancionadora.

De este informe se dará traslado por cinco días hábiles a las partes para la presentación de alegaciones. Del estudio de estas, y en un plazo de cinco días hábiles, podrá acordarlas, con la posible práctica de nuevas pruebas y la emisión de un informe, dando un nuevo traslado, por cinco días hábiles a las partes; o rechazarlas.


Dicho informe podrá:

1• Ser remitido al Ministerio Fiscal si se apreciase que los hechos pudieran revestir el carácter de delito.

2• Instar para que se dé inicio a un expediente sancionador.

El plazo para finalizar las actuaciones y dar respuesta a la persona afectada, no podrá ser superior a tres meses desde la entrada en registro de la información. Durante todo el procedimiento y en aras de una reparación integral de la persona afectada o víctima, estas han de estar situadas en el centro del proceso, lo que implica que el Ayuntamiento no tome decisiones sin ellas, dado que son las protagonistas en todo el proceso.

FALTAS Y SANCIONES



Los actos o conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión de género, identidad sexual o de género y características sexuales son faltas graves o muy graves.

Para la imposición de las faltas, para el personal funcionario de la administración, se estará a lo previsto en el Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y al Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra, y en su defecto a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y para el personal laboral se estará al Estatuto de los trabajadores.

En relación con el personal funcionario se estará a lo regulado en el **artículo 95 de la Ley del Estatuto Básico de Empleado Público, que regula como faltas muy graves:**

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual o de género, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.

2. El acoso laboral

A su vez también se atenderá a lo regulado en el capítulo IX. del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, concretamente **los artículos 63.m) y 64.l)** que tipifican como falta grave el acoso sexual.

Y estas se sancionarán de la siguiente manera según el **artículo 67 del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra;**

1. LAS SANCIONES SE IMPONDRÁN Y GRADUARÁN DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS

- a· Naturaleza de la falta.
- b· Grado de participación de los responsables.
- c· Perturbación del servicio.
- d· Perjuicios ocasionados a la Administración o a los ciudadanos.
- e· Reiteración o reincidencia.

2. LAS FALTAS LEVES PODRÁN SER OBJETO DE LAS SIGUIENTES SANCIONES

- a· Apercibimiento.
- b· Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

3. LAS FALTAS GRAVES PODRÁN SER OBJETO DE LAS SIGUIENTES SANCIONES

- a· Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.
- b· Traslado forzoso con o sin cambio de residencia.
- c· Suspensión de funciones hasta un año.

4. LAS FALTAS MUY GRAVES PODRÁN SER OBJETO DE LAS SIGUIENTES SANCIONES

- a· Suspensión de funciones de uno a cinco años.
- b· Separación del servicio.

A su vez, respecto al personal laboral, y en virtud del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula en su artículo 4.c) d) e) a que las personas trabajadoras tienen derecho a:

- c· A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- d· A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- e· 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.

A modo de ejemplo entre las decisiones que puedan adoptarse en el expediente sancionador, podrá sancionarse a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación, o en su caso en el **artículo 54 del Estatuto de los trabajadores. Entre las sanciones a considerar a aplicar se tendrán en cuenta las siguientes:**

- Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Despido disciplinario.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1

EVALUACIÓN

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe incluirá una valoración de la necesidad de realizar cambios o mejoras en el protocolo.

9.2

ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, manteniéndose vigente de manera indefinida con una revisión bienal y entrando en vigor a partir de la comunicación a toda la organización del Ayuntamiento y en cualquier caso a los dos meses de su aprobación en el Pleno del Ayuntamiento de Ansoáin y manteniéndose vigente hasta su modificación, renovación o derogación.

9.3

DEPÓSITO DEL PROTOCOLO

El Ayuntamiento de Ansoáin procederá al depósito y registro voluntario del presente protocolo.

ANEXO I.

MARCO NORMATIVO

ÁMBITO INTERNACIONAL	TIPO	FECHA	TEMA PRINCIPAL
Convenio 190 OIT	Convenio internacional	2019	Eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo
Convenio 111 OIT	Convenio internacional	1958	Discriminación en empleo y ocupación
Convenio de Estambul	Convenio internacional	2011	Prevención y lucha contra la violencia hacia mujeres y violencia
Resolución 48/104 ONU	Convenio internacional	1993	Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer
Convención CEDAW	Convenio internacional	1979	Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Resolución internacional
Plataforma de Acción de Beijing	Convenio internacional	1995	Reconoce el acoso sexual como forma de discriminación y violencia hacia la mujer

ÁMBITO COMUNITARIO	TIPO	FECHA	TEMA PRINCIPAL
Tratado de Funcionamiento de la UE	Tratado	2009	Igualdad entre hombres y mujeres en todas las acciones
Carta de los Derechos Fundamentales de la UE	Carta	2000	Derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo
Recomendación 92/131 CEE	Recomendación	1992	Código de conducta sobre acoso sexual
Directiva 2006/54/CE	Directiva	2006	Aplicación del principio de igualdad de trato en empleo
Directiva 2012/29/UE	Directiva	2012	Derechos y protección de víctimas de delitos
Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo	Acuerdo	2007	Prevención del acoso y la violencia
Resolución Parlamento Europeo	Resolución	2018	Medidas para prevenir y combatir acoso sexual y psicológico

ÁMBITO ESTATAL	TIPO	FECHA	TEMA PRINCIPAL
Constitución Española	Ley fundamental	1978	Derechos fundamentales: dignidad, igualdad, no discriminación integridad
Ley Orgánica 3/2007	Ley orgánica	2007	Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Ley Orgánica 10/2022	Ley orgánica 2022	2022	Garantía integral de la libertad sexual
Ley 15/2022	Ley	2022	Integral para la igualdad de trato y la no discriminación
Real Decreto 901/2020	Real Decreto	2020	Regulación de planes de igualdad
Real Decreto Legislativo 5/2015	Real Decreto Legislativo	2015	Estatuto Básico del Empleado Público; sanciona discriminación y acoso
Real Decreto Legislativo 5/2000	Real Decreto Legislativo	2000	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; acoso sexual muy grave
Ley 14/1986	Ley	1986	Ley General de Sanidad
Ley Orgánica 10/1995	Ley orgánica	1995	Código Penal
Ley 29/1998	Ley	1998	Jurisdicción contencioso-administrativa
Ley 1/2000	Ley	2000	Enjuiciamiento Civil
Ley 36/2011	Ley	2011	Jurisdicción social
Real Decreto Legislativo 2/2015	Real Decreto Legislativo	2015	Estatuto de los Trabajadores
Ley 4/2023	Ley	2023	Igualdad real y efectiva de personas trans y garantía de derechos de personas LGTBI
Real Decreto 1026/2024	Real Decreto	2024	Desarrollo de medidas para igualdad y no discriminación de personas LGTBI en empresas

ANEXO II.

DIAGRAMA PROCEDIMIENTO



PROKOLUA AKTIBATZEKO FORMULARIOA

FORMULARIO ACTIVACIÓN PROKOLUA

1. UKITUTAKO PERTSONAREN DATU PERTSONALAK/ DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Izena eta abizenak Nombre y apellidos			
NAN DNI		Sexua Sexo	
Telefono Teléfono		Helbide elektronikoa Correo electrónico	
Lan-zentroa Centro de trabajo		Lanpostuaren izena Puesto de trabajo	

Salatzailea ez badator bat ukitutako pertsonarekin, bete datu hauek:

En caso de que la persona denunciante no coincida con la persona afectada, cumplimente los siguientes datos

Izena eta abizena (salatzailea) Nombre y apellidos (denunciante)			
NAN DNI		Telefono Teléfono	
Helbide elektronikoa Correo electrónico			

2. SALATUTAKO PERTSONAREN DATUAK/ DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Izena eta abizenak Nombre y apellidos		Sexua Sexo	
Lan-zentroa Centro de trabajo		Lanpostuaren izena Puesto de trabajo	
Ukitutako pertsonarekin duen lan-harremana Relación laboral con la persona afectada			

3. GERTAKARIEN DESKRIBAPENA/ DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Jarraian, salatutako gertakarien kontakizun osoa zehazten da, eta kronologikoki adierazten dira inguruabarrak, gutxi gorabeherako datak, lekuak eta beste edozein datu garrantzitsu/ Se detalla a continuación un relato completo de los hechos denunciados, indicando de forma cronológica las circunstancias, fechas aproximadas, lugares y cualquier otro dato relevante:

--

(Beharrezkoa bada, gehitu orri gehigarriak)/ (Agregar hojas adicionales si fuera necesario).

4. LEKUKOAK (baldin badaude)/ TESTIGOS (si los hubiera):

Izena eta abizenak Nombre y apellidos		Telefono Teléfono	
--	--	----------------------	--

5. PROBAK/ PRUEBAS

Dokumentu, artxibo edo egokitatzat jotzen diren beste frogabide batzuk erantsi dira/ Se adjuntan los siguientes documentos, archivos u otros medios de prueba que se consideran oportunos:

--

(Erantsi aurkeztutako dokumentuen kopiak edo erreferentziak.)/ (Adjuntar copias o referencias de los documentos aportados.)

6. APLIKAZIOA/ SOLICITUD

Horregatik guztiagatik, honako hau ESKATZEN DUT/ Por todo lo anterior SOLICITO:

Salaketa hau aurkeztutatzat jotzea (salatutako pertsona identifikatu)(r)en aurrean, eta martxan jar dadila Antsoaingo Udaleko sexu-jazarpenera, sexuagatik jazarpena, sexu-orientazioagatik jazarpena, genero-adierazpenagatik jazarpena, sexu- edo genero-identitateagatik jazarpena eta sexu-askatasunaren zein osotasun moralaren kontrako beste jokabide batzuk prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko Protokoloan aurreikusitako prozedura/ Que se tenga por presentada la presente denuncia frente a (identificar a la persona denunciada) y que se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral del Ayuntamiento de Ansoáin.

Lekua eta data/ Lugar y fecha:

Sinadura/ Firma:



DATUEN BABESARI BURUZKO INFORMAZIOA

Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduaren 13. artikulua betez (datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez pertsona fisikoak babesteari buruzkoa), jakinarazten da protokolo hau kudeatzeko bildutako datu pertsonalak tratamendu-jardueran honetan sartuko direla: Antsoaingo Udalen II. protokoloa, sexu-jazarpenera eta sexuagatik, sexu-orientazioagatik, genero-adierazpenagatik eta sexu- edo genero-identitateagatik jazarpena, bai eta sexu-askatasunaren zein osotasun moralaren aurkako beste jokabide batzuk prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko. Tratamendu horren helburua da protokoloa aplikatzearen ondoriozko jarduketak kudeatzea. Interesdunak eskubidea du bere datuak inispidean izateko, zuzentzeko eta ezereztzeko, bai eta datuen tratamendua mugatzeko edo hari aurka egiteko ere. Datuen babesari buruzko informazio gehiago duzu udalaren webgunean.

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento del artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos, se informa que los datos personales recabados para la gestión de este protocolo se incorporarán a la actividad de tratamiento denominada: II. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral del Ayuntamiento de Ansoáin. La finalidad de dicho tratamiento es gestionar las acciones derivadas de la aplicación de dicho protocolo. La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, así como la limitación u oposición a su tratamiento. Podrá ampliar información en materia de protección de datos en la página web municipal.

KOMUNIKAZIO JAKINARAZPENA

NOTIFICACIÓN DE COMUNICACIÓN

Izena eta abizenak:

Nombre y apellidos:

NAN/ DNI:

Antsoaingo Udalaren Aholkularitza Konfidentzialeko kide gisa (II. Protokoloan zehaztuta dago), jakinarazten dizut zure aurka jarritako komunikazio bat jaso dugula, Antsoaingo Udalak babestutako jokabideei buruzkoa.

Edukiaren berri emateko, bilera batera deitzen zaitugu hurrengo egun eta orduan:

En calidad de integrante de la Asesoría Confidencial del Ayuntamiento de Ansoáin, definida en el II Protocolo, le notifico que hemos recibido una comunicación interpuesta en su contra en relación a las conductas protegidas por este.

Para ponerle en conocimiento del contenido, le emplazamos a una reunión el próximo día De de , a las horas.

Jakinarazten dizugu zu ez agertzea gertaeren ikerketa oztopatzeko ekintzat har daitekeela/ Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

Protokoloaren kopia bat bidaltzen dizugu, zure informazio eta erreferentziarako/ Le adjuntamos una copia del Protocolo para su información y referencia.

Antsoainen, ko ren a

En Ansoain, a de de

Sinatuta (Izena, abizenak eta kargua)

Firmado (Nombre apellidos y puesto)

Jaso dut (Izena, abizenak, data eta sinadura)

Recibí (Nombre, apellidos, fecha y firma)

AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALAREN ONDORIOEN TXOSTENA

INFORME CONCLUSIONES ASESORÍA CONFIDENCIAL

Lekua eta data/ Lugar y fecha

ALDERDIEN IDENTIFIKAZIOA/ IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES

ALDERDI INFORMATZAILEA: Izena eta abizenak/ PARTE INFORMANTE: Nombre y apellidos

Jokabideak jasan dituzten pertsonak (soilik salaketa jarri duen pertsona(k) ez badira)
Personas que han enfrentado las conductas (solo si son diferentes a la quien informa)

ALDERDI SALATUA: Izena eta abizenak/ PARTE DENUNCIADA: Nombre y apellidos

(Gertakarien laburpena)/ (Resumen de los hechos)

Izapidetzea onartu den ala ez justifikatze/ Justificar la admisión o no a trámite

Egindako jarduerak/ Actuaciones realizadas

Dokumentazioa/ Documentación

Ikerketan parte hartu duten pertsonak/ Personas que han intervenido en la investigación

Lekukoak

Testigos

Kautelazko neurriak hartzea (hala badagokio)/ Adopción de medidas cautelares (si procede)

Jarraitu beharreko prozedura mota (formala/informala)/ Tipo de procedimiento a seguir (formal/ informal)

Informala bada, egindakoaren laburpena/ Si es informal, resumen de lo realizado

Egindako bilerak/ Reuniones realizadas

Alderdien artean adostutako neurriak/ Medidas acordadas entra las partes

Neurrien jarraipena eta kontrola egiteko mekanismoak/ Mecanismos de seguimiento y control de las medidas

Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten
pertsonen izena eta sinadura.
Nombre, firma de las personas integrantes
de la Asesoría Confidencial.

Data/ Fecha

IKERKETA BATZORDEAREN ONDORIOEN TXOSTENA

INFORME CONCLUSIONES COMISIÓN INVESTIGADORA

Lekua eta data/ Lugar y fecha:

ALDERDIEN IDENTIFIKAZIOA/ IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES

ALDERDI INFORMATZAILEA: Izena eta abizenak/ PARTE INFORMANTE: Nombre y apellidos

Jokabideak jasan dituzten pertsonak (soilik salaketa jarri duen pertsona(k) ez badira)
Personas que han enfrentado las conductas (solo si son diferentes a la quien informa)

ALDERDI SALATUA: Izena eta abizenak/ PARTE DENUNCIADA: Nombre y apellidos

Espedientearen laburpena/ Resumen del expediente:

Aholkularitza Konfidentzialak egindako jarduerak eta proposatutako edo egindako neurriak
Actuaciones realizadas por la Asesoría Confidencial y medidas propuestas o realizadas

Gertakarien laburpena/ Resumen de los hechos

Proposatutako neurriak/ Medidas propuestas

Hartutako neurriak/ Medidas realizadas

Diziplina-prozedura hasteko proposamena (hala badagokio)/ Propuesta de inicio de expediente disciplinario (si procediera)

Ikerketa Batzordeko kideen izena eta sinadura
Nombre y firma de las personas integrantes de la Comisión Investigadora

Data/ Fecha

ONDORENGO PERTSONAK/ LAS PERSONAS QUE A CONTINUACIÓN SE RELACIONAN

Izen-abizenak

Nombre y apellidos

NAN/ DNI

Protokolo honen jarduketa-prozeduran esku hartzeko (AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA/ IKERKETA BATZORDEA) kide izendatu dituzte, eta honako konpromiso hauek hartu dituzte:

- Prozedura osoan zehar pertsonen duintasuna eta intimitaterako eskubidea bermatzea, bai eta berdintasuna eta diskriminaziorik eza ere.
- Beharrezko segurtasun-neurriak hartzea, protokolo honetan esleitutako eginkizunak betetzean eskuragarri duten informazioaren edukiaren konfidentzialtasuna, sekretua eta erreserba bermatzeko.
- Edozein motatako informazioa zabaltzeko edo transmititzeko debekua betetzen dela zaintzea.

Era berean, adierazi dute Udalak jakinarazi diela diziplina-erantzukizuna izan dezaketela aurreko betebeharrak ez betetzeagatik.

Antsoainen,korena.

Sinadura:

Habiendo sido designadas como integrantes de la (ASESORIA CONFIDENCIAL/COMISIÓN INVESTIGADORA) para intervenir en el procedimiento de actuación del presente protocolo, acuerdan y se comprometen a:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad y la no discriminación.
- Adoptar las medidas de seguridad necesarias para garantizar la confidencialidad, secreto y reserva sobre el contenido de la información a la que tengan acceso en ejercicio de las funciones atribuidas en este protocolo.
- Velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información.

Asimismo, declaran que han sido informadas por el Ayuntamiento de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las anteriores obligaciones.

En Ansoáin, a

Firma:

DATU PERTSONALEN TRATAMENDUA TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

1. TRATAMENDUAREN ARDURADUNA

Arduraduna: Antsoaingo Udala/ Ayuntamiento de Ansoáin
CIF: P3132500D
Helbidea: Udaletxeko Plaza 1, 31013 Antsoain (Nafarroa)
Telefonoa: 948 13 22 22
Datuen Babeserako Ordezkaria (DBO):
ansoain@ansoain.es

2. TRATAMENDUAREN HELBURUA

Antsoaingo Udalak honako helburu nagusi hauekin tratatzen ditu datu pertsonalak:

- **II.aren** ezarpenaren ondoriozko ekintzak kudeatu. Antsoaingo Udalaren II. protokoloa abian jartzearen ondoriozko ekintzak kudeatzea, sexu-jazarpena eta sexuagatik, sexu-orientazioagatik, genero-adierazpenagatik eta sexu- edo genero-identitateagatik jazarpena, bai eta sexu-askatasunaren zein osotasun moralaren aurkako beste jokabide batzuk prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko.
- Datuak udal-zerbitzarietan gordeko dira, zehazten diren pertsonen sarbide-politika mugatua aplikatuz. Datu pertsonalak zertarako bildu ziren, helburu zehatz, esplizitu eta legitimoetarako baino ez dira tratatuko.

3. TRATAMENDUAREN LEGITIMAZIOA

Udalak egindako datu pertsonalen tratamendua honetan oinarritzen da:

- **Interesdunaren baimena**, helburu zehatzetarako beharrezkoa denean (DBEOren 6.1. art.). Protokolo honen aplikazioa eskatzean baieztatu ekintza bat egitean ematen duzun baimenak osatzen du legezko oinarria.

4. TRATATUTAKO DATUEN KATEGORIAK

Jazarpen-prozedura bat izapidetzen den bitartean, honako hauek tratatu ahal izango dira:

- Identifikazio-datuak (izena, abizenak, NAN, lanpostua, unitatea edo zerbitzua).
- Harremanetarako datuak (telefonoa, posta elektronikoa).
- Salatzeko egoerarekin lotutako datuak (gertaerak, testigantzak, dokumentuak).
- Bereziki sentikorrak diren datuak: osasunari, bizitza sexualari, orientazio sexualari, jatorri etnikoari, sinesmenei edo jazarpenaren testuingurutik erator daitekeen beste edozein datu, betiere zehaztasun eta premia handienarekin tratatuak.

5. DATUEN HARTZAILEAK

Beharrezkoa denean bakarrik eman ahal izango zaizkie datuak honako hauei:

- Aholkularitza Konfidentzialeko eta Protokoloaren Ikerketa Batzordeko kideak.
- Udalaren zerbitzu juridikoak edo lan-arriakuen prebentzioarako zerbitzuak.
- Agintari judicial, polizia edo administratibo eskudunak, legeak hala eskatzen badu edo prozeduratik ondorioztatzen bada.
- Udalarekin adostu ondoren, aholkularitza- eta/edo kudeaketa-lanak egiten dituzten enpresa pribatuak.

1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO

Responsable: Antsoaingo Udala/ Ayuntamiento de Ansoáin
CIF: P3132500D
Dirección: Plaza Consistorial 1, 31013 Ansoáin (Navarra)
Teléfono: 948 13 22 22
Delegado de Protección de Datos (DPD):
ansoain@ansoain.es

2. FINALIDAD DEL TRATAMIENTO

El Ayuntamiento de Ansoáin trata los datos personales con las siguientes finalidades principales:

- Gestionar las acciones derivadas de la puesta en marcha del II. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral del Ayuntamiento de Ansoáin.
- Los datos se guardarán en los servidores municipales aplicando una política de acceso restringida a las personas que se determinen. Los datos personales se tratarán únicamente para los fines determinados, explícitos y legítimos para los que fueron recabados.

3. LEGITIMACIÓN DEL TRATAMIENTO

El tratamiento de datos personales realizado por el Ayuntamiento se basa en:

- **Consentimiento de la persona interesada**, cuando así se requiera para finalidades específicas (art. 6.1.a RGPD). La base legal viene constituida por el consentimiento que usted presta al realizar una acción afirmativa al solicitar la aplicación de este protocolo.

4. CATEGORÍAS DE DATOS TRATADOS

Durante la tramitación de un procedimiento de acoso se podrán tratar:

- Datos identificativos (nombre, apellidos, DNI, puesto, unidad o servicio).
- Datos de contacto (teléfono, correo electrónico).
- Datos relacionados con la situación denunciada (hechos, testimonios, documentos).
- Datos especialmente sensibles: relativos a la salud, vida sexual, orientación sexual, origen étnico, creencias, o cualquier otro que pudiera derivarse del contexto del acoso, siempre tratados con la máxima reserva y necesidad.

5. DESTINATARIAS/OS DE LOS DATOS

Los datos podrán ser comunicados, únicamente cuando resulte necesario, a:

- Las personas integrantes de la Asesoría Confidencial y Comisión Investigadora del Protocolo.
- Servicios jurídicos o de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento.
- Autoridades judiciales, policiales o administrativas competentes, si así lo requiere la ley o se deriva del procedimiento.
- Empresas privadas, que previo acuerdo con el Ayuntamiento, realicen las labores de asesoría y/o gestión.

DATU PERTSONALEN TRATAMENDUA TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

6. KONFIDENTZIALTASUN ETA SEGURTASUN NEURRIAK

Udalak konfidentziasuna bermatzen du datu horien kudeaketan.

Prozeduran parte hartzen duten langile guztiek sekretu profesionala gordetzeko eta konfidentziasuna gordetzeko betebeharra izango dute, baita prozedura amaitu ondoren ere.

Beharrezkoak diren neurri teknikoak eta antolaketa-neurriak aplikatuko dira (sarbideak kontrolatzea, enkriptatzea, espedienteak segurtasunez kontserbatzea, kopiak mugatzea, etab.), datu pertsonalak galtzea, aldatzea edo baimenik gabe eskuratzea saihesteko.

7. DATUAK GORDETZEA

Datu pertsonalak prozedura izapidetzeko eta dagozkion neurriak hartzeko behar den denboran gordeko dira.

Prozesua amaitutakoan, espedienteak blokeatuta gordeko dira erantzukizunak preskribatzeko legezko epean, eta, ondoren, behin betiko ezabatu edo artxibatuko dira, artxibo publikoen araudiaren arabera.

8. INTERESDUNEN ESKUBIDEAK

Inplikatuak eskubide hauek baliatu ahal izango dituzte:

- Datuak eskuratzea, zuzentzea, ezabatzea eta aurka egitea.
- Tratamendua mugatzea.
- Datuen eramangarritasuna (hala dagokionean).
- Adostasuna kentzea, beharrezkoa izan den kasuetan.

Eskubide horiek baliatzeko, Ayuntamiento de Ansoáin / Antsoaingo Udalerako jo beharko da, Erregistro Orokorrean aurkeztutako idazki baten bidez edo posta elektronikoz.

Zure eskubideei behar bezala erantzun ez zaiela uste baduzu, erreklamazioa aurkez dezakezu Datuak Babesteko Espainiako Agentzian (DBEA).

6. CONFIDENCIALIDAD Y MEDIDAS DE SEGURIDAD

El Ayuntamiento garantiza la más estricta confidencialidad en la gestión de estos datos.

Todo el personal implicado en el procedimiento estará sujeto a deber de secreto profesional y obligación de confidencialidad, incluso después de finalizado el procedimiento.

Se aplicarán las medidas técnicas y organizativas necesarias (control de accesos, encriptación, conservación segura de expedientes, limitación de copias, etc.) para evitar la pérdida, alteración o acceso no autorizado a los datos personales.

7. CONSERVACIÓN DE LOS DATOS

Los datos personales se conservarán durante el tiempo necesario para la tramitación del procedimiento y la adopción de las medidas correspondientes.

Finalizado el proceso, los expedientes se conservarán bloqueados durante el plazo legal de prescripción de responsabilidades y, posteriormente, se procederá a su supresión o archivo definitivo, conforme a la normativa de archivos públicos.

8. DERECHOS DE LAS PERSONAS INTERESADAS

Las personas implicadas podrán ejercer sus derechos de:

- Acceso, rectificación, supresión y oposición.
- Limitación del tratamiento.
- Portabilidad de sus datos (cuando proceda).
- Retirada del consentimiento en los casos en que este haya sido necesario.

Para ejercer estos derechos, deberá dirigirse al Ayuntamiento de Ansoáin / Antsoaingo Udala, mediante escrito presentado en el Registro General o enviando correo electrónico.

Si considera que sus derechos no han sido atendidos correctamente, puede presentar reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).



