

Protocolo para la
Prevención y
Actuación ante
situaciones de
Acoso Sexual,
por razón de **Sexo,**
Orientación Sexual e
Identidad de Género

Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas



Ayuntamiento de
Villanueva del Río y Minas



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo

Protocolo para la
Prevención y
Actuación ante
situaciones de
Acoso Sexual,
por razón de **Sexo,**
Orientación Sexual e
Identidad de Género

Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas



Ayuntamiento de
Villanueva del Río y Minas



Índice

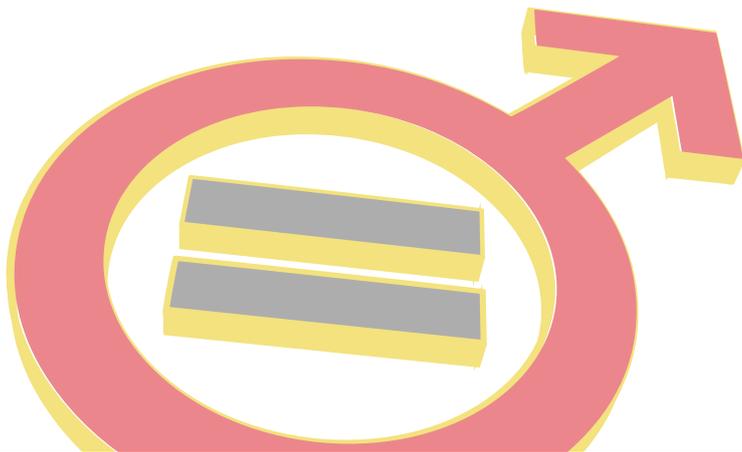
- 1 **Declaración de principios**
- 2 **Dimensión conceptual del Protocolo**
 - 2.1. Objetivo general
 - 2.2. Objetivos específicos
 - 2.3. Ámbito de aplicación
 - 2.4. Definiciones de situaciones de acoso
 - 2.4.1. Acoso sexual.
 - 2.4.2. Acoso por razón de sexo
 - 2.4.3. Acoso por orientación sexual
 - 2.4.4. Acoso por identidad de género
 - 2.5. Sujetos activos y pasivos
- 3 **Medidas de prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género**
- 4 **Actuación frente a casos concretos: Procedimiento para la resolución de posibles conflictos**
 - 4.1. Contextualización
 - 4.2. Inicio del procedimiento
 - 4.2.1. Evaluación inicial: admisión a trámite de la queja
 - 4.3. El expediente informativo
 - 4.3.1. Medidas cautelares
 - 4.3.2. Tramitación
 - 4.3.3. La investigación
 - 4.3.4. Resolución
 - 4.3.5. Seguimiento y control
 - 4.4. Garantías del procedimiento
- 5 **La figura de la persona asesora confidencial**
- 6 **Competencias de quienes intervienen en el procedimiento**
 - 6.1. Competencias de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad
 - 6.1.1. Genéricas
 - 6.1.2. Específicas
 - 6.2. Competencias de la persona instructora
- 7 **Interpretación del Protocolo**
- 8 **Adecuación a normas legales o convencionales**
- 9 **Vigencia y Revisión del Protocolo**
- 10 **Modelo de escrito de inicio del Procedimiento de actuación para la resolución de conflictos**

1 Declaración de principios

La dirección del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, a través del consenso alcanzado en la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de su organización.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes, a través de su participación en el órgano encargado de la elaboración del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas, consideran oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad –art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.





El acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La dirección del Ayuntamiento y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y, en concreto, el personal directivo y de mando intermedio, tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso 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, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo».

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La dirección del Ayuntamiento llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. En consecuencia, la dirección y la representación sindical, en el espacio del trabajo conjunto que supone su participación en los órganos de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y solución de las reclamaciones con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género, afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el desempeño de sus funciones, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el clima laboral, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

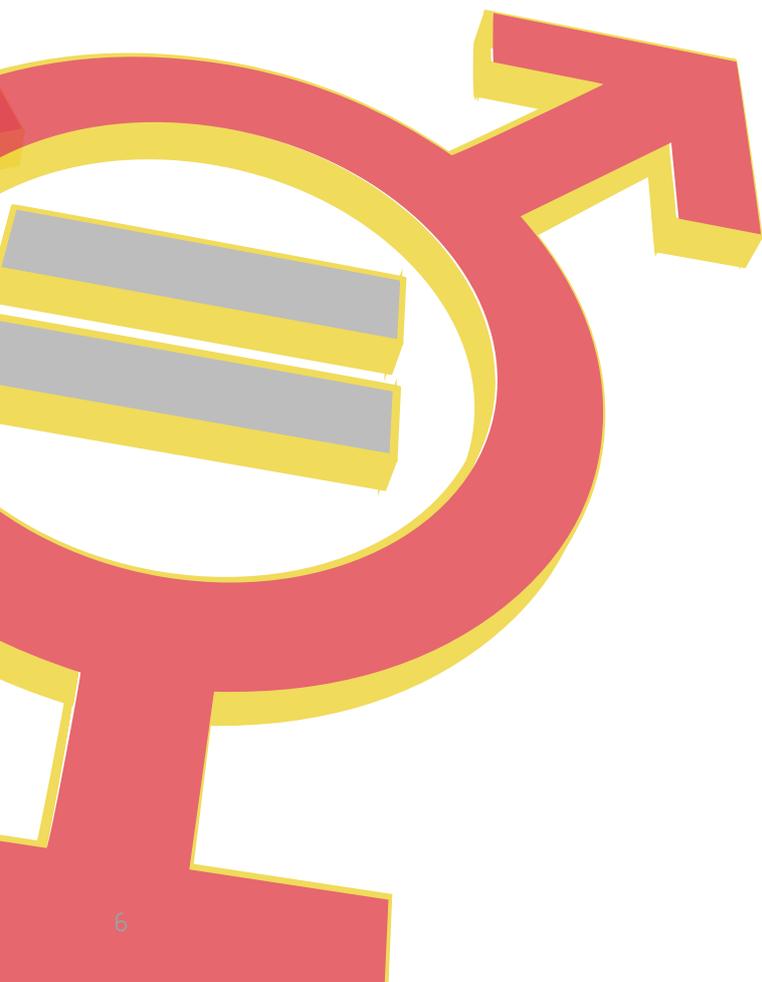
2 Dimensión conceptual del Protocolo

2.1. Objetivo general

El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención e intervención ante posibles conductas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas, así como el establecimiento de un procedimiento ágil y eficaz para resolver las reclamaciones que pudieran producirse, garantizando la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas.

2.2. Objetivos específicos

- ▶ Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en todos los ámbitos y estamentos de la organización;
- ▶ Manifestar la tolerancia cero del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas frente a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que puedan detectarse en cualquier estamento de la organización;
- ▶ Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
- ▶ Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas realizar una reclamación de la situación que está sufriendo;
- ▶ Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias en aras a precisar si en el Ayuntamiento se ha producido una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
- ▶ Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
- ▶ Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.



2.3. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y los trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en dependencias municipales, si los hubiere. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo, quienes deberán suscribir el presente Protocolo.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que se producen 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 virtual o ciberacoso);
- e. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La dirección del Ayuntamiento y quienes integran la representación legal de las personas trabajadoras, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este Protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones.

2.4. Definiciones de situaciones de acoso

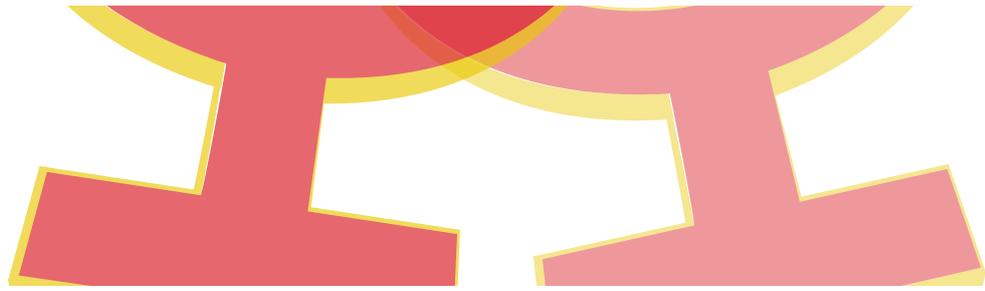
2.4.1. Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de la persona, en especial cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil y humillante.

En el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, son susceptibles de constituir acoso sexual, los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales. • Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales. • Chistes y bromas que resulten ofensivas de contenido sexista. • Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto. • Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista. • Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto. • Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos. • Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.



2.4.2. Acoso por razón de sexo

También denominado acoso sexista. Es 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.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, son susceptibles de constituir acoso sexual, los siguientes comportamientos:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
 - Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
 - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) y despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
 - Utilizar humor sexista y formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
 - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
 - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
 - Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
 - Sabotear el trabajo o impedir —deliberadamente— el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
 - Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
 - Acoso por razón de maternidad: trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo, lactancia o maternidad.
 - Acoso por el ejercicio de la paternidad.
 - Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.
 - Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

2.4.3. Acoso por orientación sexual

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, sin ánimo excluyente ni limitativo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual, los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
 - Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por razón de su orientación sexual.
 - Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
 - Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
 - Menospreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.
 - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio), basado en la homosexualidad o bisexualidad.

2.4.4. Acoso por identidad de género

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas, sin ánimo excluyente ni limitativo:

- ▣ Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique • Expulsar y/o cuestionar a las personas con identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado. • Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su identidad de género. • Utilizar humor transfobo o interfobo. • Trato desigual basado en la identidad de género.

2.5. Sujetos activos y pasivos

Todas las personas que trabajan al servicio del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas pueden ser sujeto activos y pasivos. Según medie o no, entre la víctima y la persona presunta acosadora una relación jerárquica, el acoso - ya sea sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género - se clasifica en:

- ▣ Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.
- ▣ Vertical: Cuando entre la persona acosadora y la víctima, media una relación jerárquica. En esta categoría, se distingue entre:
 - ▶ Acoso vertical descendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
 - ▶ Acoso vertical ascendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

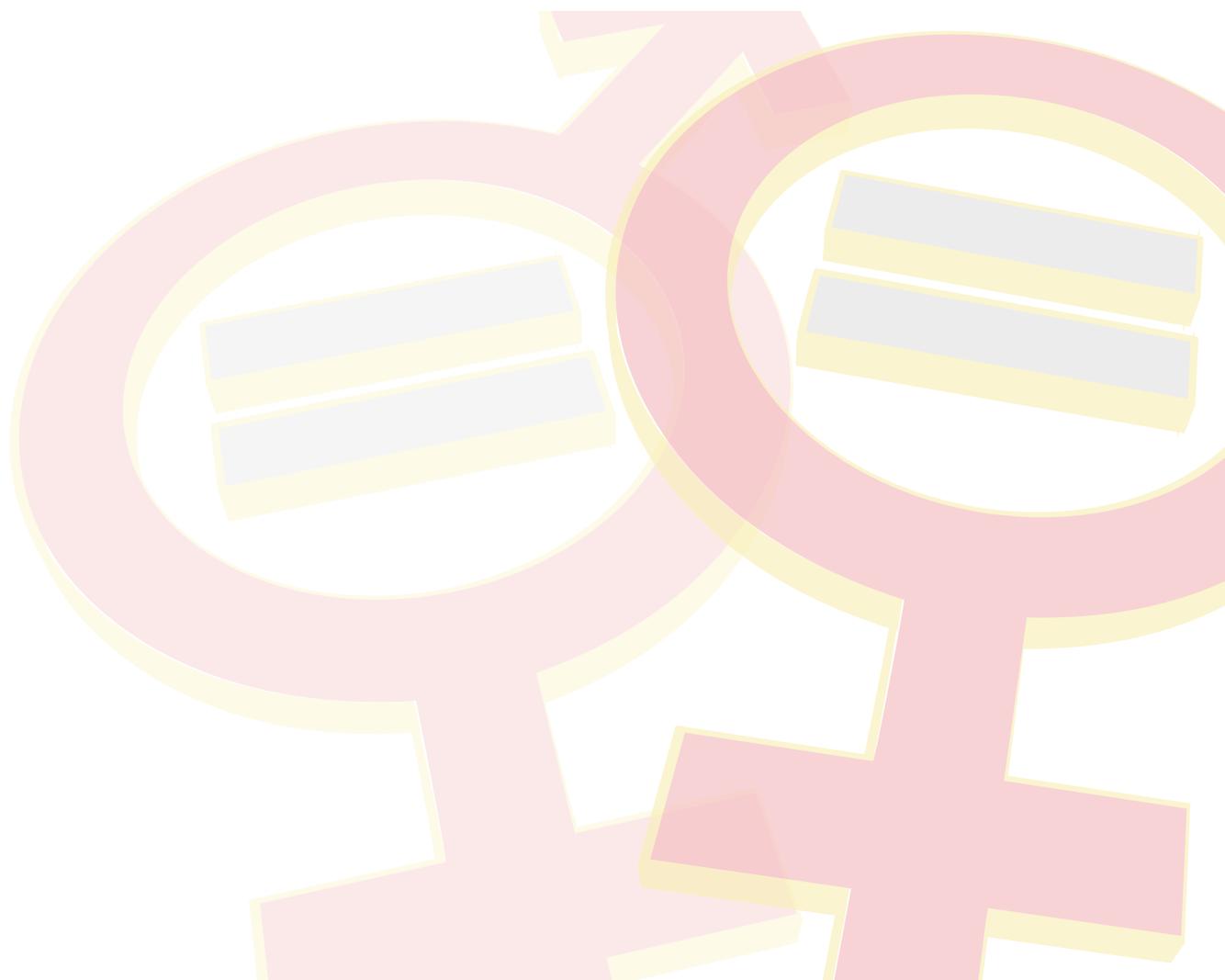
3 Medidas de prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

El Ayuntamiento, a través del diseño realizado por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad impulsa acciones de sensibilización, información y formación encaminadas a la prevención de cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad será responsable del seguimiento de la ejecución y de la evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implementación del protocolo.

La Comisión implementará medidas que permitan dar a conocer el presente Protocolo a las empresas colaboradoras, a las que trabajen en las dependencias municipales, si las hubiere, a las entidades suministradoras y a las empresas clientas, haciéndoles saber que el mismo será activado cuando los hechos puedan incardinarse en su ámbito de aplicación.

Así mismo, deberá adoptar medidas para informar sobre el compromiso del Ayuntamiento y el protocolo a la plantilla de nuevo ingreso, así como a las nuevas empresas proveedoras, clientas y/o suministradoras y las personas colaboradoras externas.



4 Medidas de actuación para casos concretos: Procedimiento para la resolución de posibles conflictos

4.1. Contextualización

Aunque el establecimiento de medidas preventivas debiera impedir la existencia de casos concretos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género en el Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas, a través de este protocolo se diseñan la implementación de cauces para la asistencia y el acompañamiento de las personas afectadas y la resolución de los posibles conflictos concretos, a través de procedimientos estandarizados.

Es competente para la resolución de los posibles conflictos, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas.

Los y las miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, 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 de la Comisión.

En caso de ausencias por vacaciones, enfermedad, abstención o recusación o cualquier otra causa legal, la constitución de la Comisión será válida siempre que concurren a sus sesiones al menos, tres de sus miembros, que representen a cada una de las partes; en el supuesto que, la Comisión no pudiera constituirse válidamente, la parte a cuya representación pertenezca las personas ausentes, abstenidas o recusadas, nombrará una persona en su sustitución.

Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento y Evaluación, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

El procedimiento establecido en este Protocolo se iniciará mediante la presentación de escrito de queja, a:

- ▶ Cualquiera de las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas.
- ▶ Cualquier persona que ostente la representación legal de las personas trabajadoras.
- ▶ Cualquier trabajador o trabajadora que preste sus servicios en el departamento de personal del Ayuntamiento.

El inicio del procedimiento podrá realizarse mediante la cumplimentación de formulario estandarizado o mediante comunicación de la conducta ante cualquiera de las personas establecidas; en este último caso, se levantará acta, firmada por la persona que comunica los hechos y la persona receptora de la información.

La queja deberá contener, al menos:

- a. Descripción del hecho o hechos conflictivos.
- b. Identificación de las personas afectadas.
- c. Testigos de dichos hechos, indicando sus nombres y apellidos, si los hubiere.
- d. Práctica de pruebas que se solicitan, en su caso.

4.2. Inicio del procedimiento

La persona que reciba la queja, la trasladará de manera inmediata a quien asuma la presidencia de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas quién, en el plazo máximo de tres días laborables, contados a partir del siguiente a la recepción, deberá convocar reunión de dicha Comisión.

Las quejas serán secretas, pero no podrán ser anónimas, y se garantizará la confidencialidad de las partes afectadas, presentándose en sobre cerrado dirigido a la persona elegida, de entre las establecidas, para su tramitación.

En el supuesto de que los hechos se pongan en conocimiento a través de levantamiento de acta, la persona que recibe la comunicación, la trasladará a la persona que asume la presidencia de la Comisión, en sobre cerrado. En caso de ausencia de la persona que asume la presidencia de la Comisión, se presentará ante quien asume su secretaría.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la Comisión, dará un código alfanumérico a cada una de las partes afectadas.

4.2.1. Evaluación inicial: admisión a trámite de la queja

Usando los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso y todo el asesoramiento necesario, la Comisión de Seguimiento y Evaluación, en un plazo máximo de cinco días hábiles, podrá:

- a. No admitir a trámite la solicitud, cuando no se cumplan las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo, procediéndose en reunión convocada al efecto, al archivo inicial del procedimiento, dándose traslado a la dirección del Ayuntamiento.

El archivo será comunicado a la parte que presentó la queja, indicando la posibilidad de oposición en el plazo máximo de tres días hábiles desde la comunicación del archivo inicial, con la aportación de la documentación que considere.

- b. Admitir a trámite la queja e iniciar el procedimiento según lo previsto en este Protocolo, debiéndolo poner en conocimiento de la dirección del Ayuntamiento.

4.3. El expediente informativo

4.3.1. Medidas cautelares

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrá proponer a la dirección del Ayuntamiento, la separación de la víctima y el presunto acosador o acosadora cautelarmente, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1) y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género de Andalucía (art. 53), mediante escrito que dirigirá a la dirección del Ayuntamiento.

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

4.3.2. Tramitación

1. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas, elegirá de entre sus miembros una persona instructora.
2. Nombrada la persona instructora, se comunicará a la parte denunciante y a la denunciada el inicio del procedimiento, la composición y competencias de la Comisión, y el nombramiento de la persona que llevará a cabo la instrucción del expediente y, sus competencias.

Tanto la víctima como el presunto acosador o acosadora podrán recusar a las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y a la persona instructora, en el transcurso de los tres días siguientes hábiles a la recepción del escrito en el que se comunica el inicio del procedimiento, la composición y competencias de la Comisión y, el nombramiento y competencias de la persona instructora.

En el escrito de recusación que se presente, las partes podrán solicitar que se aparte del procedimiento las personas que consideren, tienen algún tipo de interés en el asunto por alguna de estas causas:

- a. Tener una amistad íntima o una enemistad manifiesta con alguna de las personas interesadas en el procedimiento;
- b. Por mantener parentesco dentro del cuarto grado por consanguinidad o del segundo grado por afinidad con cualquiera de las personas interesadas en el procedimiento;
- c. Tener en el asunto un interés personal o pleito pendiente con alguna de las personas interesadas en el procedimiento.

4.3.3. La investigación

1. Una vez iniciada la investigación, si las personas afectadas así lo desean, sólo tratarán con la persona instructora y sólo explicarán su situación una vez y ante ella, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizándole la confidencialidad de la actuación y la agilidad en el trámite.
2. La persona instructora iniciará el proceso de recopilación de información, que desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo, participación de todas las personas implicadas (incluidas las y los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso) y basada en los principios de contradicción y oralidad.

Deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas, testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la presunta persona acosadora.

En todo caso, la indagación acerca de la queja debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

La entrevista, será totalmente confidencial, y podrá ser grabada si es autorizada, propiciando la persona instructora un clima distendido y de confianza que favorezca el relato de los hechos, pudiendo estar acompañada por una persona que actúe de secretaria de las actuaciones, elegida a su solicitud, de entre las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, la persona instructora podrá recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo están obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas por la persona instructora y a guardar la debida confidencialidad.

Esta fase de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá, a instancia de la persona instructora, acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros cinco días laborables más.

4.3.4. Resolución

1. La persona instructora elaborará un informe en un plazo no superior a 7 días hábiles desde que termine la investigación. Dicho informe deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación y, emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado del procedimiento.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a. Relación nominal de las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación e identificación de la víctima y la presunta acosadora mediante el correspondiente código alfanumérico.
- b. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- c. Actuaciones practicadas: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- d. Conclusiones y medidas propuestas.
- e. Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Si de las pruebas practicadas se deduce la concurrencia de indicios de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en las conclusiones del informe, la Comisión de Seguimiento y Evaluación instará a la dirección del Ayuntamiento a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, la Comisión de Seguimiento y Evaluación, hará cons-

tar que de las pruebas expresamente practicadas no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación instará igualmente a la dirección del Ayuntamiento, a la adopción de las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrá proponer a la dirección del Ayuntamiento, la adopción de las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las falsas denuncias de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo proponer la incoación de un procedimiento disciplinario.

En el supuesto de que no se constatare la realidad de la queja, la Comisión de Seguimiento y Evaluación deberá proponer a la dirección del Ayuntamiento, la fórmula más adecuada para la rehabilitación personal y profesional de la persona acusada falsamente.

2. La dirección del Ayuntamiento, a la vista de lo establecido en el informe de conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrá:

- a. Archivar las actuaciones.
- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las propuestas realizadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La dirección del Ayuntamiento, citará a las partes por separado para comunicarle la propuesta de resolución y se les dará una copia de la misma tras firma de recepción, sin que esa firma suponga conformidad con el contenido del informe.

Las partes dispondrán de un plazo de 7 días hábiles

para presentar alegaciones a dicha propuesta de resolución.

Una vez consideradas las alegaciones oportunas de las partes, la dirección del Ayuntamiento las resolverá y adoptará las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

3. El régimen de sanciones que se aplicará será el del Estatuto del empleado público, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social y el Convenio colectivo aplicable.

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la dirección, o por imperativo legal:

- ▶ Amonestación verbal o escrita.
- ▶ Despido disciplinario.
- ▶ Suspensión de empleo y sueldo.
- ▶ Movilidad funcional.
- ▶ Cambio de turno de trabajo.
- ▶ Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

4.3.5. Seguimiento y control

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas, registrará los informes de conclusiones y recomendaciones y realizará, en el plazo máximo de 30 días desde la resolución del procedimiento, un seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

Se prestará especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo hacia las personas que han intervenido en el procedimiento.

En función del resultado del primer seguimiento realizado, la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrá realizar otros de forma periódica.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección del Ayuntamiento y a la representación legal de las personas trabajadoras, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



4.4. Garantías del procedimiento

1. Durante todo el procedimiento todas las personas consultadas o informadas durante la tramitación, guardarán la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad y la dignidad de todas las personas afectadas.
2. La investigación será llevada con la máxima sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto para la persona que interpone la queja, como para la víctima y la persona presuntamente acosadora.
3. La investigación y la resolución sobre la queja presentada deben ser realizadas con las garantías debidas de profesionalidad, celeridad y sin demoras injustificadas, contribuyendo así a que el procedimiento pueda ser completado en el menor plazo posible.
4. El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y un tratamiento justo de todas las personas afectadas. Se espera que todas ellas actúen de buena fe para su esclarecimiento.
5. Indemnidad frente a las represalias: El Ayuntamiento garantizará que todas las personas que planteen una queja por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, o aquellas que presten asistencia en el proceso, así como las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas, no serán objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable o represalia de cualquier tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable.
6. Los datos de carácter personal que se generen en aplicación a este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal.

5 La figura de la persona asesora confidencial

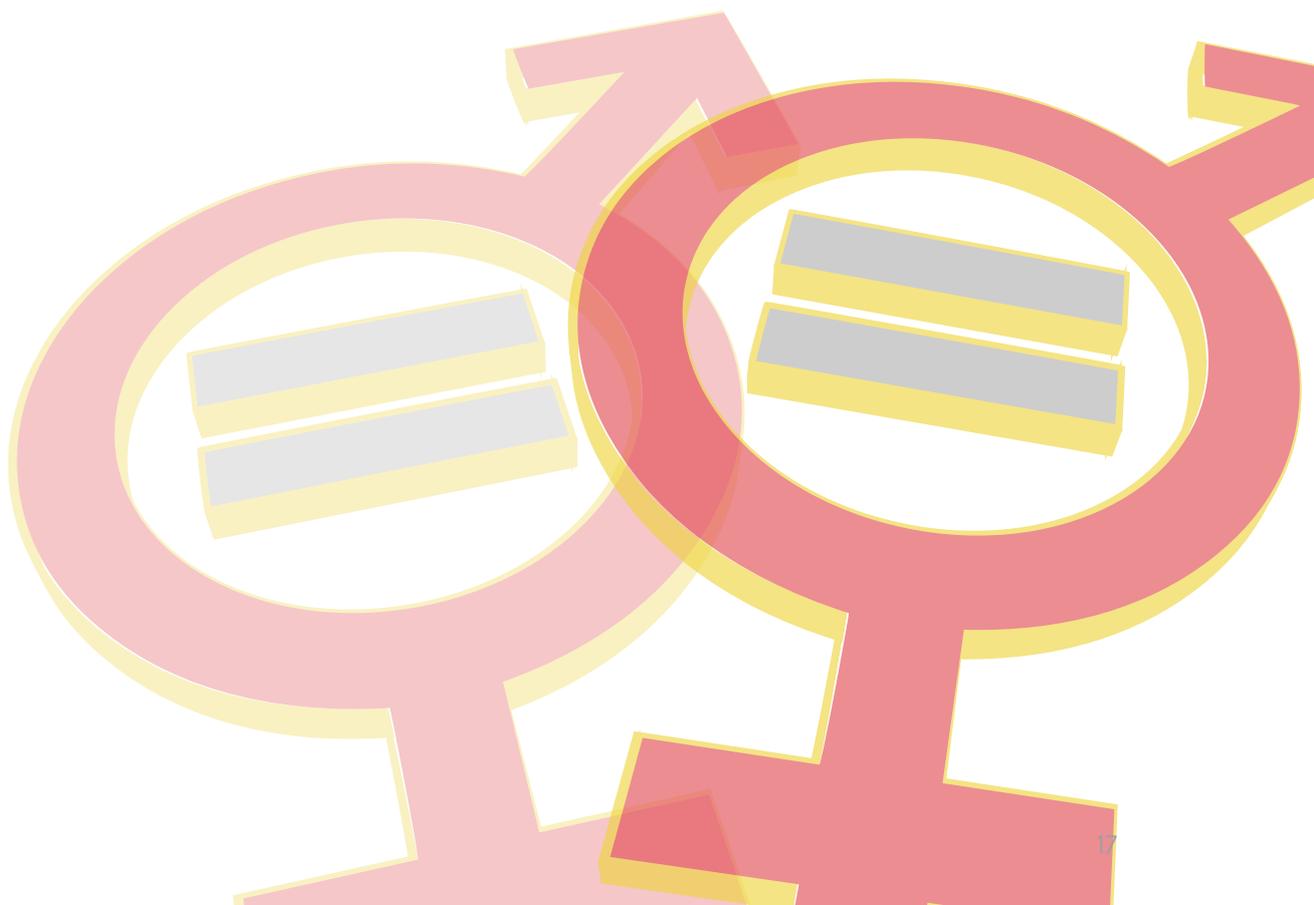
En el supuesto de que la víctima del acoso sexual o por razón de sexo sea una trabajadora, la Comisión de Seguimiento y Evaluación pondrá a su disposición la posibilidad de que reciba un asesoramiento y acompañamiento especializado y específico durante la tramitación del procedimiento, nombrando a una persona de entre sus miembros como persona asesora confidencial.

La persona asesora confidencial contará con formación y experiencia en políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, contra la violencia de género.

La persona asesora confidencial tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas;
- b. Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.
- c. Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior.

Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la dirección del Ayuntamiento de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.



6 Competencias de quienes intervienen en el procedimiento

6.1. Competencias de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad

6.1.1. Genéricas

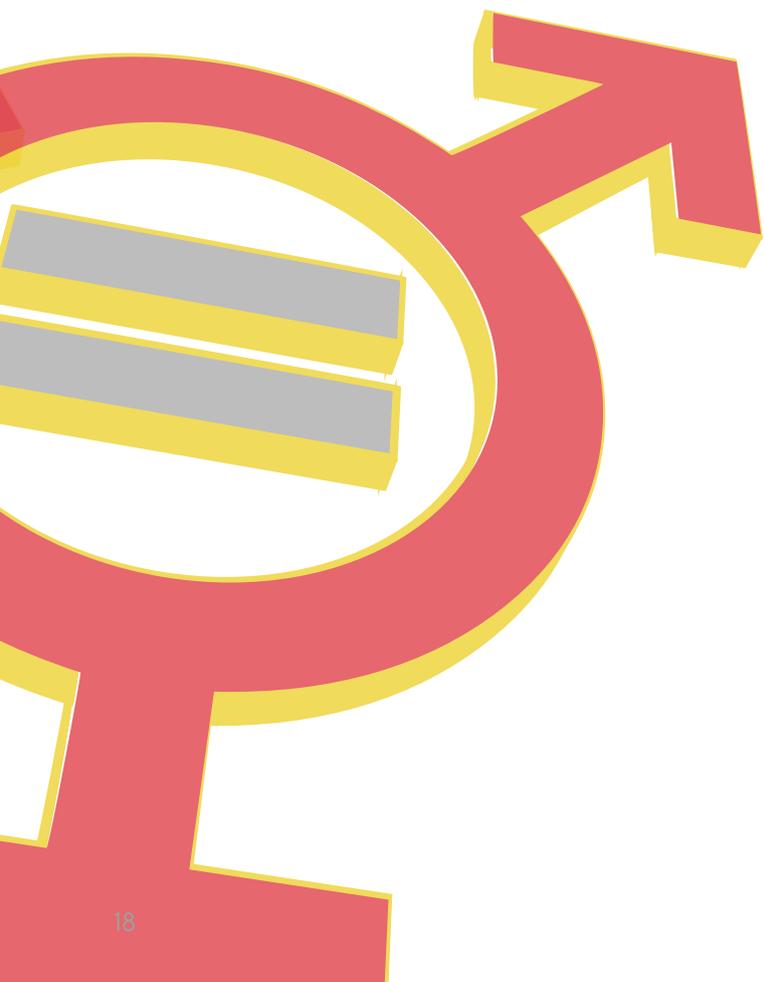
Atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que se den en el Ayuntamiento.

6.1.2. Específicas

- a. Recibir las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
- b. Designar la persona instructora y aprobar el proceso de investigación planteado por ella;
- c. Recomendar y gestionar ante la dirección del Ayuntamiento las medidas cautelares que estime convenientes;
- d. Aprobar el informe de conclusiones elaborado por la persona instructora sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada;
- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
- f. Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo;
- g. Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el Protocolo.

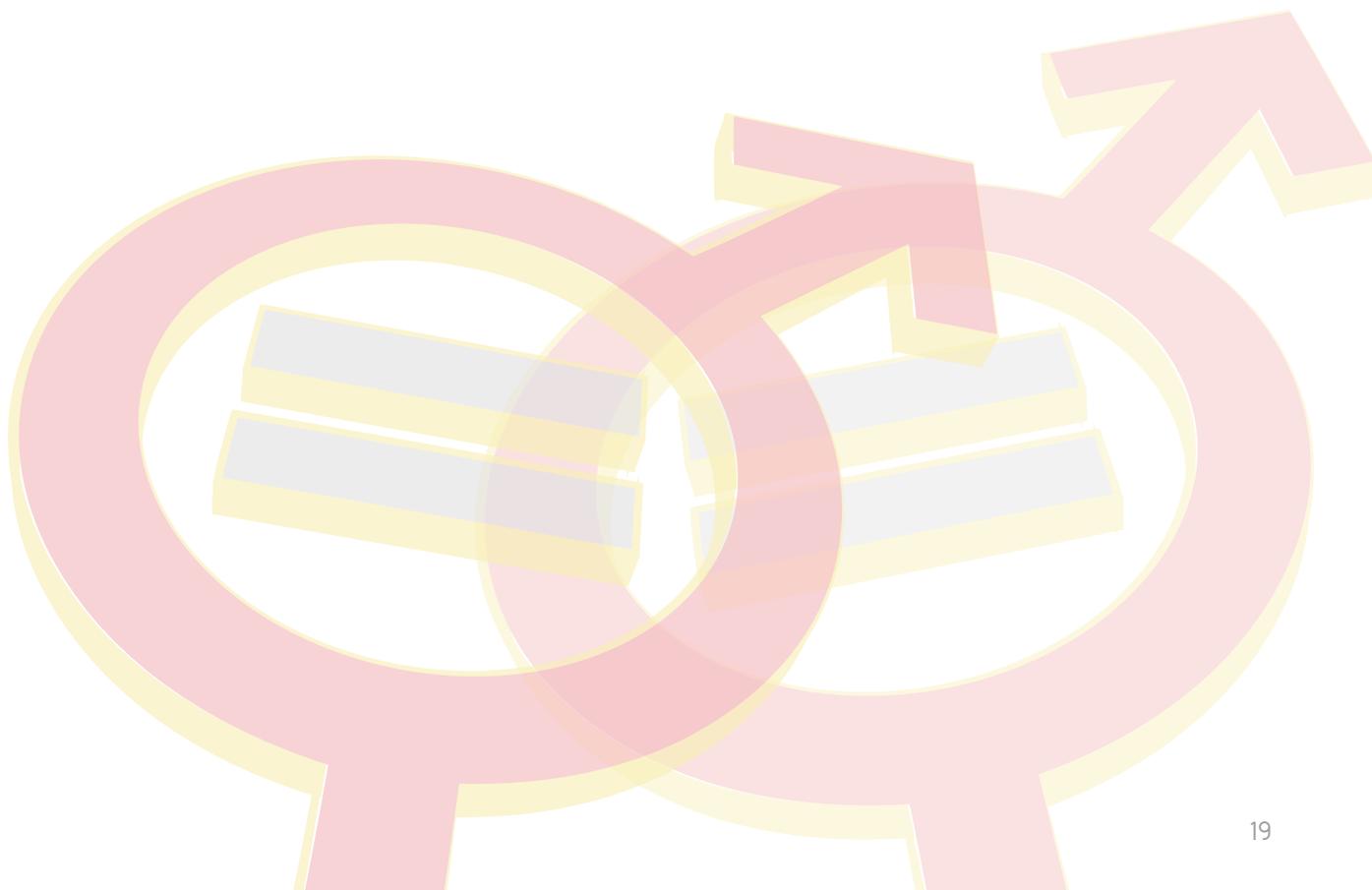
La Comisión podrá atender consultas informales de trabajadores y trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones.



6.2. Competencias de la persona instructora

- a. Plantear a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, las actuaciones a llevar a cabo para resolver el procedimiento y dirigirlas;
- b. Llevar a cabo la investigación de las quejas de acuerdo con lo establecido en el protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, teniendo libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera;
- c. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas, mantener las reuniones con las personas implicadas que se estimen oportunas, levantando actas de todas sus actuaciones;
- d. Custodiar toda la documentación durante el procedimiento;
- e. Asistir a las personas implicadas durante todo el proceso de investigación, manteniéndolas informadas del estado de las actuaciones;
- f. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona agresora;
- g. Asistir a la víctima en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestarle la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite, incluida la gestión ante la dirección del Ayuntamiento de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar;
- h. Reportar el informe de conclusiones a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para su estudio y aprobación.



7 Interpretación del Protocolo

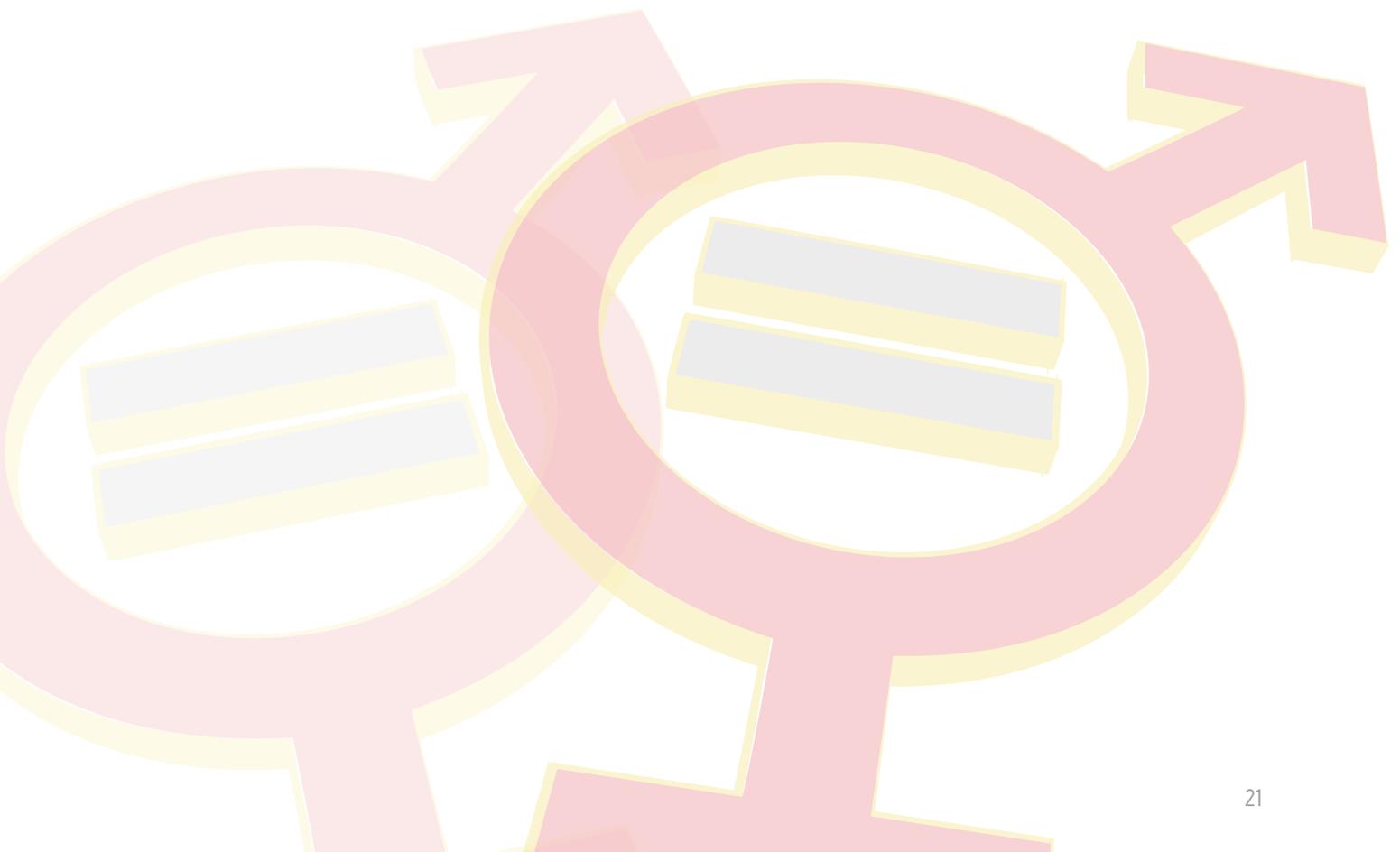
Si en la aplicación del presente Protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, de conformidad con lo previsto en el mismo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas, será competente para su resolución.

8 Adecuación a normas legales o convencionales

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

9 Vigencia y Revisión del Protocolo

El Protocolo entrará en vigor el día en que lo haga el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas, teniendo su mismo periodo de vigencia, salvo que la Comisión considere su eventual modificación.



10 Modelo de escrito de inicio del Procedimiento de actuación para la resolución de conflictos

ESCRITO DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

SOLICITANTE:

(Señale con una X donde proceda)

<input type="checkbox"/>	Persona afectada.
<input type="checkbox"/>	Miembro del Comité de empresa.
<input type="checkbox"/>	Departamento de personal.
<input type="checkbox"/>	Responsable de la delegación o área en al que presta sus servicios la persona afectada.
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):
<input type="checkbox"/>	

TIPO DE ACOSO:

(Señale con una X donde proceda)

<input type="checkbox"/>	Acoso sexual.
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo.
<input type="checkbox"/>	Acoso por orientación sexual.
<input type="checkbox"/>	Acoso por identidad de género.

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y Apellidos:

Delegación o área en la que presta sus servicios:

Puesto de trabajo:

VINCULACIÓN JURÍDICA:

(Señale con una X donde proceda)

<input type="checkbox"/>	Personal funcionario.
<input type="checkbox"/>	Personal laboral.

Teléfono/s de contacto:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

(Señale nombre y apellidos, así como puesto de trabajo que ocupa y unidad en la que presta sus servicios, la presunta persona acosadora).

PERSONAS QUE PRESENCIAN LOS HECHOS DESCRITOS:

PRÁCTICAS DE PRUEBAS QUE SE SOLICITAN:

SOLICITUD:

Solicito a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas, el inicio del procedimiento regulado en el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Fdo.:

(Nombre y apellidos/Puesto de trabajo/departamento).

Fecha:

Denuncia presentada ante:

(Señale con una X donde proceda)

<input type="checkbox"/>	Miembro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad.
<input type="checkbox"/>	Miembros de la representación legal de las personas trabajadoras.
<input type="checkbox"/>	Departamento de personal.



Protocolo para la
Prevención y
Actuación ante
situaciones de
Acoso Sexual,
por razón de
Sexo,
Orientación Sexual e
Identidad de **Género**

Ayuntamiento de Villanueva del Río y Minas



Ayuntamiento de
Villanueva del Río y Minas



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo