

10 DE JUNIO DE 2019

PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE RIBA-ROJA



PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

EN EL AYUNTAMIENTO DE RIBA-ROJA

INDICE

PREÁMBULO.....	2
Artículo 1. Objeto del presente Protocolo.....	3
Artículo 2. Ámbito de aplicación.....	4
Artículo 3. Definiciones.....	4
Artículo 4. Tipificación.....	7
Artículo 5. Plazo para la presentación de reclamaciones o denuncias de acuerdo con el presente Protocolo.....	7
Artículo 6. La reclamación o denuncia de la situación de acoso sexual o por razón de sexo.....	8
Artículo 7. Menores de edad.....	9
Artículo 8. Derechos de las partes.....	10
Artículo 9. Protección y garantía de indemnidad.....	10
Artículo 10. Comisión técnica.....	10
Artículo 11. Composición de la Comisión Antiacoso.....	10
Artículo 12. Funciones de la Comisión Antiacoso.....	11
Artículo 13. Funcionamiento de la Comisión Antiacoso.....	13
Artículo 14. Deberes de secreto profesional.....	14
Artículo 15. Procedimiento ante la Comisión Antiacoso.....	15
Artículo 16. Medidas cautelares.....	17
Artículo 17. Apertura del Expediente disciplinario.....	18
Artículo 18. Medidas cautelares.....	18
Artículo 19. Protección y garantía para la Comisión Antiacoso.....	18

Artículo 20. Medidas de sensibilización y prevención ante el acoso sexual o por razón de sexo...
19

Artículo 21. Instrucción del expediente 20

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Difusión e información. 20

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Difusión e información..... 20

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Formación..... 21

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Denominación de las áreas funcionales..... 21

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión..... 21

ANEXO I. FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA 22

ANEXO II. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD 24

ANEXO III. INFORMACIÓN ADICIONAL 25

PREÁMBULO

El Ayuntamiento de RIBA-ROJA, acuerda redactar el presente Protocolo, en aplicación de su Plan de Igualdad, con el ánimo de fomentar el desarrollo integral de las personas que integran la plantilla, garantizando un espacio laboral respetuoso con la dignidad de las personas y con los derechos fundamentales que les corresponden, y saludable tanto desde el punto de vista físico como psicosocial, en aplicación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo,¹ para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres (de ahora en adelante, LOI), en todo lo relativo a las situaciones de violencia sobre las mujeres, especialmente en la prevención y la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Así, el Ayuntamiento de RIBA-ROJA declara los siguientes principios y valores:

- Actitud de tolerancia cero ante la violencia física o psíquica, ejercida en el ámbito del consistorio municipal.

¹ Art 48 y 62 de la LOI 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

- Se considerará cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.
- Este Ayuntamiento adoptará una actitud proactiva, formulará y aplicará estrategias que incluyan elementos de prevención y de gestión tendentes a erradicar estas conductas.

Por ello, se articula el presente Protocolo como procedimiento específico de actuación ante los Comisión de violencia sobre las mujeres, acoso sexual o acoso por razón de sexo, comprometiéndose a poner dicho recurso en conocimiento de la plantilla, y a realizar las acciones formativas y divulgativas necesarias para su efectiva puesta en práctica, cumpliendo de este modo con las acciones 90,91,92,93,96 previstas en su Plan Interno de Igualdad , aprobado en Pleno el 2 de julio de 2018.

Artículo 1. Objeto del presente Protocolo.

El objeto de este Protocolo es definir las pautas que permitan:

- 1.- Prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Esta prevención se llevará a cabo principalmente a través de la formación y la información de todas las personas que integran la plantilla.
- 2.- Establecer las medidas adecuadas para identificar, investigar e informar una solución, si a pesar de las medidas preventivas, se produjesen situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, minimizando en lo posible sus consecuencias para la víctima, y garantizando la protección de sus derechos. Estas medidas incluyen fundamentalmente la organización de una Comisión permanente denominada Comisión de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo (en adelante COMISIÓN), formado por personal de la propia plantilla con formación específica, para dar una respuesta inmediata con la aplicación del presente protocolo.

Artículo 2. **Ámbito de aplicación.**

Este Protocolo es aplicable a la totalidad de las personas que integran la plantilla del Ayuntamiento de RIBA-ROJA, incluso a personas que presten allí sus servicios, aunque se encuentren bajo la dependencia jurídica de terceros. También será de aplicación a personas cuya relación laboral o funcionarial hubiese concluido y que invoque el presente procedimiento en el plazo de 24 meses desde la fecha en la que acabó dicha relación.

Igualmente se aplicará el protocolo si la persona acosadora es de otra empresa. Para ello se exigirá en los pliegos de contratación que las empresas cuenten con Protocolos específicos para prevenir conductas de acoso, tal y como exige la LOI, y además deberán prestar consentimiento explícito de que difunden entre su plantilla el protocolo existente en el Ayuntamiento de RIBA-ROJA, que les será aplicable en las relaciones que establezcan con este Ayuntamiento. En el caso de que dichas empresas no dispongan de Protocolos específicos Antiacoso, deberán comprometerse a elaborar uno en un plazo de no más de 5 años.

En el caso de que una empresa que vuelva a ser contratada por el Ayuntamiento continúe sin asumir el compromiso de elaborarlo no podrá ser de nuevo contratada.

Artículo 3. **Definiciones.**

1.- Se entiende por acoso sexual, a los efectos del presente Protocolo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art 7.1 LOI).

2.- Se entiende por acoso por razón de sexo, a los efectos del presente Protocolo, cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona con el propósito o los efectos de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art 7.2 LOI).

3.- Se entienden incluidas en estas categorías las conductas y actitudes a las que, con carácter no exhaustivo, se refiere la nota técnica de prevención n.º 507 (Acoso sexual en el trabajo), del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

“La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición: «La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

a. Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,

b. La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o

c. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Buenas Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

A cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende de la persona receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla”.

Asimismo, se estará también a lo dispuesto en las Notas Técnica de Prevención nº 891 y 892 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a los procedimientos de solución y aplicación de los conflictos de violencia laboral.

4.- La prohibición del acoso sexual o por razón de sexo, comprende tanto los comportamientos desarrollados en el Ayuntamiento de RIBA-ROJA como los que se produzcan en funciones, tareas o acciones relacionadas con el ámbito del gobierno local, como viajes o cualquier labor realizada fuera del recinto consistorial.

Artículo 4. Tipificación.

1.- El acoso sexual o por razón de sexo constituyen, según la normativa laboral y administrativa aplicable, **infracciones muy graves** y, de acuerdo con la tipificación legal, constituyen **delitos en el ámbito de la responsabilidad criminal**.

2.- La denuncia falsa por acoso sexual o por razón de sexo puede ser objeto, de acuerdo con la normativa vigente, de las oportunas acciones disciplinarias, y también civiles y penales que asistan a la persona falsamente denunciada.

Artículo 5. Plazo para la presentación de reclamaciones o denuncias de acuerdo con el presente Protocolo.

1.- Toda persona que desee invocar el procedimiento previsto en el presente Protocolo ha de hacerlo en el plazo máximo de 24 meses a contar desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación o queja o, si esta se refiere a una conducta persistente, en el plazo de 24 meses a contar desde la última fecha en la que esta persona se vio afectada por dicha conducta.

2.- En el caso de que una persona desee invocar el procedimiento a pesar de haber transcurrido el plazo indicado en el apartado anterior, remitirá una solicitud escrita a la COMISIÓN en la que hará constar las circunstancias que impidieron su presentación en el plazo previsto en el apartado anterior. La Comisión Antiacoso, en atención a las circunstancias alegadas, decidirá si la reclamación ha de examinarse a pesar del retraso.

3.- El personal con responsabilidad jerárquica (jefaturas técnicas, cargos políticos...) está obligado a ejercer su potestad directiva y organizativa ante los posibles casos de acoso que cometa su personal subordinado o puedan afectar a sus equipos, y a informar a los órganos competentes sobre cualquier posible caso de acoso sexual o por razón de sexo que se produzca en su ámbito de actuación. Tendrán carácter disciplinario tanto la tolerancia de estas conductas como la no comunicación de ellas, si fueran conocidas.

4. Igualmente, la representación sindical tiene que comunicar al Ayuntamiento de RIBA-ROJA, aquellos comportamientos o conductas de los que tenga conocimiento que puedan propiciar el acoso sexual o razón de sexo.

Artículo 6. La reclamación o denuncia de la situación de acoso sexual o por razón de sexo.

1.- Se consideran legitimadas, a los efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente Protocolo:

a) La persona que, siendo miembro de la plantilla del Ayuntamiento de RIBA-ROJA (o asimilada), se considere víctima de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

b) La persona que, siendo miembro del Ayuntamiento de RIBA-ROJA (o asimilada), haya sido testigo de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo. En este supuesto, la Comisión Antiacoso ha de verificar esta información entrevistándose con la presunta víctima de manera inmediata, en la medida de lo posible.

c) Las organizaciones sindicales, siempre que acrediten el consentimiento expreso de la persona presuntamente acosada, en representación de la víctima.

Este Ayuntamiento reconoce el papel de las organizaciones sindicales por lo que respecta a la representación, a lo largo de todo el procedimiento, de cualquier persona protegida que así lo desee y lo manifieste expresamente, en relación con los asuntos objeto del presente Protocolo. El consentimiento de la persona representada puede ser revocado en cualquier momento del procedimiento. La revocación, si procede, ha de ser también expresa.

2.- El Ayuntamiento de RIBA-ROJA, a través de la instancia habilitada para ello (a la que se hará referencia más adelante) proporcionará a las partes implicadas en las posibles denuncias por acoso, la asistencia que corresponda, incluido el asesoramiento.

3.- La denuncia se realizará por escrito en todos los casos, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo I, y la firmará la persona u organización que la formula.

4.- La denuncia puede dirigirse, indistintamente, a los órganos siguientes:

a) La COMISIÓN de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

b) El Área de Inclusión y Derechos Sociales

c) El Área de Igualdad

d) Recursos Humanos

La presentación de la reclamación o denuncia se llevará a cabo a través de alguno de los medios siguientes:

- En el Área de Igualdad (Espai Dona, Carrer Arrosals 42, Riba-Roja 46190)
- A través del correo electrónico acoso@ribarroja.es
- A través de cualquiera de los otros medios previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuando la denuncia se interponga directamente ante la Comisión Antiacoso, la persona denunciante podrá autorizar a la COMISIÓN para que sea la propia Comisión quien registre la denuncia.

Cuando el órgano destinatario no sea la COMISIÓN, aquel, al recibir la denuncia, la tiene que trasladar inmediatamente a la COMISIÓN.

5.- Las personas que componen los órganos receptores o destinatarios de la denuncia quedan obligadas por un deber de confidencialidad, relativo a los hechos de los que tengan conocimiento y a la identidad de las personas implicadas en aquellos.

6.- La Comisión Antiacoso pondrá a disposición de la víctima, inmediatamente, en caso necesario, atención médica, psicológica y social, a través de medios propios del Ayuntamiento de RIBA-ROJA o a través de recursos externos.

Artículo 7. Menores de edad

Cuando la víctima de acoso sea una persona menor de edad, el procedimiento de investigación e informe sobre los hechos se realizará por parte del servicio municipal especializado en menores. La Comisión Antiacoso podrá proponer medidas preventivas, cautelares o disciplinarias al órgano competente, una vez examinados los hechos.

Artículo 8. Respeto a los derechos de las partes.

La investigación de la reclamación o denuncia tiene que ser desarrollada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, garantizando tanto los derechos de la persona reclamante a su integridad física y moral, como el derecho de la persona demandada a la presunción de inocencia, y los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad.

Artículo 9. Protección y garantía de indemnidad.

El Ayuntamiento de RIBA-ROJA se asegurará de que las personas reclamantes por considerar que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigos), las que formen parte de la Comisión Antiacoso, o las que actúen como órganos instructores en expedientes, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona o sobre sus bienes—, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponderá a la COMISIÓN.

Artículo 10. La Comisión Técnica contra el Acoso sexual o por razón de sexo.

Para llevar a la práctica el presente Protocolo, el Ayuntamiento de RIBA-ROJA ha resuelto constituir la **Comisión Técnica contra el Acoso sexual o por razón de sexo**.

Artículo 11. Composición de la Comisión Antiacoso.

1. La Comisión Antiacoso estará formada por los siguientes cargos:

- La Concejalía de Igualdad que ejercerá la Presidencia, o en quien delegue.
- Agente de Igualdad del Área de Igualdad (titular y suplente) que ejercerá la Secretaría.

- Dos personas en representación de la plantilla (titulares y suplentes)
- Una representación Sindical (titular y suplente).

Todas las personas integrantes de la Comisión Antiacoso serán nombradas por el Ayuntamiento mediante el procedimiento habitual. La presencia de mujeres y hombres en la Comisión Antiacoso promoverá el principio de presencia equilibrada, siempre que sea posible.

2.- Todas las personas integrantes de la Comisión Antiacoso, o que tengan posibilidad de recibir una denuncia de estas características, acreditarán formación específica en materia de género, igualdad de mujeres y hombres y no discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo mínimo de 30 horas, en el momento de la constitución de la Comisión Antiacoso, o compromiso de realizarlo en el plazo de doce meses.

3.- Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, serán aplicables a las personas que formen parte de la Comisión Antiacoso. En los supuestos en los que una de las personas integrantes de la Comisión Antiacoso quedara excluida de intervención, por causa de abstención o recusación, el Ayuntamiento procederá al nombramiento de la persona que la sustituya, de entre las personas que forman parte de la misma, o análoga procedencia técnica.

Artículo 12. Funciones de la Comisión Antiacoso

La Comisión Antiacoso es un órgano técnico y especializado con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de acoso sexual o por razón de sexo. Sus funciones son las siguientes:

- 1.- Recepción de las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo o que sean presentadas.
- 2.- Intervención en los supuestos de denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo, que consiste en:

- a) Investigación de los supuestos, a fin de verificar hasta qué punto hay base racional en una denuncia o reclamación para proponer, si procede, las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso.
 - b) Recepción y audiencia a las partes (parte denunciante y parte denunciada).
 - c) Recepción y audiencia a testigos.
 - d) Recepción de documentación aportada por las partes.
 - e) Recepción de dictámenes periciales aportados por las partes; asimismo, la Comisión Antiacoso, cuando lo considere oportuno, podrá instar de oficio la realización de peritaciones. A las personas que desarrollen actuaciones periciales les serán de aplicación las mismas reglas en materia de abstención y recusación que a las personas que formen parte de la Comisión Antiacoso y por idénticas causas.
 - f) Elaboración de un informe sobre el caso investigado, con propuesta de sobreseimiento o de apertura de expediente disciplinario y/o, si procede, presentación de denuncia ante los órganos del Orden Jurisdiccional Penal. El informe se elevará al Ayuntamiento en el plazo de 45 días naturales, a contar desde el día siguiente de la recepción de la reclamación o denuncia. El contenido del informe y la propuesta serán objeto de acuerdo por parte de las personas que componen la Comisión Antiacoso.
- 3.- Para llevar a cabo estas funciones la Comisión Antiacoso estará dotado de los recursos y competencias necesarios para velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria y del procedimiento que se seguirá en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- 4.- El procedimiento buscará la eficacia investigadora, el esclarecimiento de los hechos y la agilidad y rapidez de la respuesta, con protección y respeto siempre de la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la denuncia. Se regirá por los principios de confidencialidad, agilidad, garantía judicial, imparcialidad y prohibición de represalias.

Artículo 13. Funcionamiento de la Comisión Antiacoso.

1.- La concejala o concejal ejercerá las funciones de Presidencia de la Comisión Antiacoso en las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

2.- La Agente de Igualdad presente en la Comisión Antiacoso ejercerá las funciones propias de la Secretaría y actuará como fedatario o fedataria de todas las actuaciones de la Comisión Antiacoso.

3.- Corresponden a la Presidencia las funciones siguientes:

- La dirección y moderación del desarrollo de las reuniones.
- La convocatoria de las personas que formen parte y, en su caso, de las personas a quienes la comisión tenga que dar audiencia.
- La fijación del día, hora y lugar de las reuniones, así como el establecimiento del orden del día que se tenga que tratar en cada reunión.

4.- Corresponden a la Secretaría las funciones siguientes:

- El envío de las convocatorias y la realización de otros actos de comunicación dirigidos a las personas que componen la Comisión Antiacoso y, en su caso, a las personas a quienes la comisión tenga que dar audiencia.
- La redacción de las actas de las reuniones de la Comisión Antiacoso.

5.- Las actas, para su aprobación, si procede, se leerán siempre en el acto de la reunión y no se pueden enviar o transmitir a las personas que componen la Comisión Antiacoso por correo (postal, interno o electrónico) ni ponerlas a disposición de aquellas mediante ningún soporte que permita o facilite la divulgación general del contenido.

6.- El depósito y custodia de las actas y de la documentación que pueda aportarse al expediente de instrucción corresponde al Área de Igualdad. Las personas que componen la Comisión Antiacoso pueden consultar las actas, mediante su lectura, in situ, en las dependencias del Área de Igualdad y en presencia de la persona responsable de este servicio.

7.- Las personas que componen la Comisión Antiacoso pueden solicitar a Secretaría de la Comisión Antiacoso la expedición del correspondiente testimonio escrito en el que consten los acuerdos literales a que ha llegado la comisión y la fecha de los mismos.

8.- Las actas las firmará quien ejerza la Secretaría de la Comisión Antiacoso, con el visto bueno de la Presidencia.

9.- El quórum de constitución de la Comisión Antiacoso es de la mitad más uno o una de sus miembros en primera convocatoria, y de la mitad de sus miembros, en segunda convocatoria.

10.- Los acuerdos en el seno de la Comisión Antiacoso se aprueban por mayoría simple.

11.- Las personas que componen la Comisión Antiacoso pueden, si lo desean, manifestar y razonar su punto de vista ante la comisión. Una vez expuestas las razones, se tratará de llegar a un acuerdo por consenso. En caso de no llegarse al mismo, se emitirá el voto de manera individual y secreta.

12.- En todo aquello no previsto en el presente Protocolo, será aplicable la legislación general aplicable a la Administración Pública.

Artículo 14. Deberes de secreto y discreción profesional.

1.- De conformidad con el artículo 53.12 del Estatuto básico del empleado público, las personas que conforman la Comisión Antiacoso guardarán secreto sobre las materias clasificadas u otras, cuya difusión esté prohibida legalmente, con especial referencia a los datos protegidos por la legislación de protección de datos de carácter personal y, muy especialmente, aquellos que afecten a la intimidad de las personas.

2.- Igualmente, las personas que componen la Comisión Antiacoso mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Este deber de discreción se refiere especialmente a:

- Las deliberaciones de la comisión.

Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo del

Ayuntamiento de RIBA-ROJA

- El recuento de votos de las votaciones que tengan lugar durante las reuniones, en su caso.
- Sobre el sentido de los votos que se hagan públicos en la actuación de la comisión, en su caso.

Artículo 15. Del procedimiento ante la Comisión Antiacoso.

Se establecen dos procedimientos para la resolución del caso de acoso sexual o por razón de sexo, el procedimiento informal y el formal.

-Procedimiento informal:

En el caso de que la persona denunciante lo considere se intentará resolver el problema de manera informal. Para iniciar este procedimiento se comunicará la situación a cualquier persona que forme parte de la Comisión Antiacoso, quien deberá informar sobre los derechos y acciones a emprender a la persona denunciante.

Del mismo modo, la Comisión Antiacoso será la encargada de asignar un código numérico al expediente, que será firmado por la presidencia de la Comisión, y nombrar a la persona instructora del procedimiento. Posteriormente, la persona instructora se entrevistará con la persona denunciada. En dicha entrevista, se le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas del Ayuntamiento ya que la finalidad última de este procedimiento es conseguir la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y alcanzar una solución por ambas partes.

En la mayor brevedad posible desde la finalización de las entrevistas, la persona instructora redactará un Acta sobre las entrevistas que ha llevado a cabo. Dicha acta será remitida a la Comisión de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Finalmente, en el plazo de 3 días laborables desde la recepción del acta o máximo 15 días laborables desde la comunicación, la Comisión de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dará por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un informe con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento, tomando como referencia el informe de conclusiones propio del procedimiento formal.

En el supuesto de que haya acuerdo entre las partes, se pondrá fin al procedimiento y, en su caso, se adoptarán las medidas que se determinen oportunas.

En el supuesto de que no haya acuerdo entre las partes, el procedimiento informal se convertirá en el paso previo para el inicio del procedimiento formal.

En cualquier caso, si la persona denunciante no quedara satisfecha con la solución propuesta o la misma fuera incumplida por la persona agresora, podrá presentar denuncia a través del procedimiento formal.

De todo lo actuado, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita en el expediente, debiendo ser firmado al menos por la persona que denuncia y por la persona instructora, mediante el código de expediente asignado al inicio del procedimiento.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Por lo tanto, el archivo de las actuaciones será custodiado por la/el secretaria/o de la Comisión de Igualdad teniendo acceso a él, sólo dicha Comisión.

-Procedimiento formal:

1.- Una vez que la Comisión Antiacoso haya recibido la denuncia solicitará las declaraciones escritas de las partes y, si procede, de testigos. En este sentido, la Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal atendiendo a las siguientes pautas:

-Asignará un código numérico al expediente, cuya recepción deberán firmar, la presidencia de la Comisión y la persona instructora, como garantía de intimidad y confidencialidad.

-Nombrará a la persona instructora del procedimiento

-Valorará la necesidad de adoptar las medidas cautelares oportunas

2- La persona instructora, desde su nombramiento llevará a cabo las investigaciones de forma similar al procedimiento informal. En este sentido, la persona instructora recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de la investigación. Asimismo, informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial. Además, advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.

Después de llevar a cabo las entrevistas oportunas, la persona instructora en la mayor brevedad posible redactará un acta sobre las entrevistas que ha llevado a cabo. Dicha acta será remitida a la Comisión de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

De todo lo actuado, es decir, de todas las entrevistas y reuniones que se celebren, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita en el expediente, debiendo ser firmado por las personas intervinientes mediante el código de expediente asignado al inicio del procedimiento.

3.- La persona que formula la denuncia y la persona denunciada tienen derecho a hacerse acompañar por una persona representante del personal o por cualquier otra persona, de su elección, perteneciente o no a la plantilla del Ayuntamiento, siempre y cuando se comprometan por escrito mediante un compromiso de confidencialidad.

4.- En un plazo máximo de 45 días naturales la Comisión Antiacoso dará por finalizado el procedimiento, y emitirá un informe escrito y razonado donde:

- Se declarará acreditada la consistencia de la denuncia, se propondrá la apertura del procedimiento de solución correspondiente a la gravedad de la conducta y de las circunstancias concurrentes (si procede, mediante apertura de expediente disciplinario) y, en su caso, otras medidas internas (cambios de lugar de trabajo, etc.) que se estimen convenientes para la mejor solución de la situación. Asimismo, cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito o falta, se recomendará que el Ayuntamiento curse la correspondiente denuncia ante los órganos jurisdiccionales.

O bien:

- Se declarará no acreditada la consistencia de la denuncia y, en este caso, se recomendará el sobreseimiento de aquella. Si, según la opinión de la Comisión Antiacoso, ha quedado probada la falsedad de los hechos denunciados y la existencia de mala fe en la parte denunciante, podrá proponer la apertura del expediente disciplinario correspondiente.

La Comisión Antiacoso elevará su informe al Ayuntamiento de RIBA-ROJA y lo comunicará a las partes afectadas.

Artículo 16. Medidas accesorias.

Si el resultado del informe de la Comisión Antiacoso es la propuesta de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, cualquiera de las partes podrá solicitar su propio traslado, o cambio de lugar de trabajo, petición que resolverá el Ayuntamiento, con informe previo de la Comisión Antiacoso, sin que suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales o funcionariales.

Artículo 17. La apertura de expediente disciplinario.

- 1.- El procedimiento disciplinario se substanciará de acuerdo con la normativa aplicable, en función de la condición laboral o funcionarial de la persona denunciada.
- 2.- Constituido el órgano instructor del expediente disciplinario, la Comisión Antiacoso trasladará inmediatamente a este el informe de investigación y toda la documentación correspondiente a la actividad indagatoria, desarrollada en relación con dicha reclamación o denuncia. El informe de conclusiones será elevado a la Alcaldía a los efectos oportunos.

Artículo 18. Medidas cautelares.

Una vez iniciado el procedimiento (desde la presentación de la denuncia) y si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infligirse a la víctima y en atención a la protección de los derechos de esta, la Comisión Antiacoso o el órgano instructor del expediente disciplinario, según el momento procesal, propondrán al Ayuntamiento de RIBA-ROJA la adopción de medidas cautelares que pueden incluir el cambio de unidad, servicio, departamento de una de las partes, preferentemente de la persona denunciada. Estas medidas se modularán, a criterio del órgano actuante, en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.

Artículo 19. Protección y garantías para la Comisión Antiacoso.

El Ayuntamiento de RIBA-ROJA constituirá una garantía, a través de un Seguro de Responsabilidad Civil, Fondo de Compensación, o cualquier otro medio, que cubra la eventual responsabilidad civil en la que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Antiacoso, o los daños que puedan sufrir como consecuencia del ejercicio de sus funciones en el ámbito funcional de dicha Comisión, así como las personas que integran el órgano instructor del expediente disciplinario, en su caso.

Artículo 20. Medidas de sensibilización y prevención ante el Acoso Sexual y por razón de sexo .

El Ayuntamiento de RIBA-ROJA diseñará y aplicará las acciones y recursos necesarios para informar, formar y capacitar en materia de prevención, detección y denuncia de las situaciones de violencia sobre las mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, al personal funcional y laboral, y realizará el correspondiente seguimiento y evaluación, con el objetivo, no solo de prevenir dichas conductas, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la plantilla, entre ellas:

1.- El Ayuntamiento de RIBA-ROJA desarrollará las siguientes acciones de información dirigidas a la plantilla:

- Difusión de la Guía de recursos municipales contra la violencia de género, donde se incluyan los instrumentos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y de violencia de género, así como las instancias ante las que se deben presentar las correspondientes denuncias.

- Desarrollo de campañas informativas periódicas dirigidas a la plantilla.

- Elaboración y difusión de un código de buenas conductas para generar un ambiente de trabajo sensibilizado en los valores de igualdad de trato y respeto hacia todas las personas, construyendo un clima propicio a la dignidad y a la libertad, creando una atmósfera que favorezca la detección de comportamientos no deseados. Se hará en este código expresa prohibición de aquellas manifestaciones de cualquier índole (verbal, actitudinal, audiovisual, etc) que sean contrarias a los valores anteriormente citados.

2.- El Ayuntamiento incluirá en sus planes de formación contenidos específicos destinados a la prevención de este tipo de situaciones.

3.- El Ayuntamiento de RIBA-ROJA, a través de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, llevará a cabo un estudio de periodicidad anual, sobre una muestra proporcionalmente representativa de la plantilla, en el que se indagará sobre la posible percepción o conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito del consistorio, garantizando el carácter anónimo de las respuestas.

Los resultados de dicho estudio se trasladarán a la Comisión, y se considerarán como indicadores, con un propósito doble:

- Con la finalidad de valorar la necesidad de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención.
- Como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las otras medidas preventivas.

Artículo 21. Instrucción del expediente.

En la sustanciación de las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo, el Ayuntamiento garantiza que el nombramiento de instructor o instructora del expediente disciplinario recaerá en una persona formada en materia de Igualdad, de la manera que obliga el art 11 del presente Protocolo.

En el caso de que la persona denunciada por acoso sexual o por razón de sexo, forme parte de la Comisión Antiacoso, podrá ser recusada en el momento mismo de la solicitud, volviendo a constituirse según dispone el artículo 11 de este Protocolo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Competencia

Se establecerá una colaboración entre la Mesa de Salud, y la Comisión Antiacoso, de manera que si llega algún caso específico de acoso sexual o por razón de sexo, se dirigirá a la Comisión para su tratamiento, y en sentido contrario, si algún caso que llegue a la Comisión, que se considere que no tiene la consideración de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, se derivará a la Mesa de Salud, siempre con el consentimiento previo de la persona demandante.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Difusión e información.

Con el fin de facilitar su acceso a todas las personas que integran la plantilla, se incorporará y mantendrá un apartado en la web del Ayuntamiento de RIBA-ROJA dedicado a la difusión de información sobre la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, procedimiento que debe seguirse y funcionamiento del presente Protocolo.

Para ello, se llevará a cabo la elaboración de una guía, destinada a toda la plantilla, sobre las consecuencias y efectos del presente Protocolo y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

Se informará y se realizará la publicidad adecuada sobre la existencia de la guía y el Protocolo a todas las personas que formen parte de la organización o presten sus servicios en ella.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Formación.

Se exige que todas las personas con responsabilidad jerárquica superen una formación mínima en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo para la mejor detección de estos supuestos en sus equipos de trabajo, en el mismo sentido que el artículo 11.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Denominación de las áreas funcionales.

Si variase la denominación de las Áreas funcionales del Ayuntamiento, la alusión a las mismas se entenderá hecha a la denominación que tuviesen en el aquel momento.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión.

- 1.- El presente Protocolo se presenta en Mesa de Negociación y se aprueba en Junta de Gobierno en RIBA-ROJA, el día.....
- 2.- El presente Protocolo entrará en vigor la fecha de su aprobación y su validez continuará en vigor indefinidamente. Los procedimientos para su revisión serán los mismos que para su aprobación.
- 3.- Se revisará y, si es necesario, modificará, cualquier normativa interna del Ayuntamiento de RIBA-ROJA, al objeto de dar efecto al presente Protocolo, en un plazo de seis meses desde la aprobación del mismo.

ANEXO I. FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA

Formulario de denuncia ante una posible situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

Datos de la persona que presenta la denuncia:

Apellidos y nombre

.....
.....

Vinculación con el Ayuntamiento de RIBA-ROJA (personal funcional, laboral, subcontratado...)

.....

DNI..... Edad Sexo:
Mujer Hombre

Circunstancias que motivan la denuncia:

Ser testigo ___ Ser víctima _____ Ser superior jerárquico/a de la víctima o del agresor/a _____

Otras

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto:

.....

(Firma)

RIBA-ROJA, de de 20.....

El órgano receptor (es necesario indicarlo en la firma) ha sido informado de los hechos descritos.

Firma y sella un duplicado de esta carta como justificante de su recepción.

(Firma)

RIBA-ROJA, de de 20.....

ANEXO II

CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO SEXUAL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE RIBA-ROJA

En calidad de (.....) (testigo, miembro de la COMISIÓN ANTIACOSO, etc), D^a/D. (.....), con DNI (.....) de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales así como el Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo y del consejo de 27 de abril, se compromete a guardar el más absoluto secreto sobre cualquier información tratada u obtenida en la Comisión, preservando en todo momento, con la mayor diligencia y profesionalidad, el derecho al honor y a la intimidad de las y los ciudadanos. Y especialmente:

- 1.- (...) no utilizará la información para fines distintos a las funciones y objetivos determinados en este Protocolo.
- 2.- No comunicará tales datos, ni siquiera para su conservación, a otras personas físicas o jurídicas, salvo en los casos previstos en la legislación vigente.
- 3.- Se compromete a adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a los que están expuestos, y provengan de la acción humana o del medio físico o natural.

En prueba de aceptación, se firma en RIBA-ROJA, a _____

Fdo.: _____

DNI _____

ANEXO III INFORMACIÓN ADICIONAL

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

Un comportamiento de carácter sexual.

Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.

Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.”

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta somete emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tipologías de Acoso Sexual

CONDUCTAS NO VERBALES

- ▶ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ▶ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ▶ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ▶ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS VERBALES

- ▶ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ▶ Comentarios sexuales obscenos.
- ▶ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ▶ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ▶ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ▶ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ▶ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ▶ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ▶ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ▶ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- ▶ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ▶ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ▶ Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Tipología de acoso por razón de sexo

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

- ▶ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ▶ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ▶ Utilización de humor sexista.
- ▶ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ▶ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ▶ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ▶ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ▶ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo

Tipología de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o maternidad

- ▶ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ▶ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ▶ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- ▶ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho

Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).

Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.

Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.

Mujeres con discapacidad.

Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.

Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.