



**DON ANTONIO SÁNCHEZ CAÑEDO, SECRETARIO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA (ALICANTE).**

**C E R T I F I C O:** Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de marzo de 2015 entre otros, adoptó el siguiente acuerdo:

**6. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA.-**

Por el Sr. Secretario se dio lectura del dictamen de la Mesa General de Negociación conjunta con la comisión informativa de Personal y Régimen Interior reunida en sesión extraordinaria celebrada el día 23 de marzo en la que por unanimidad se acordó que se aprobará el Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

Sometido a votación, el Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los presentes, en total dieciocho **ACORDÓ:**

Aprobar el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO, que se reproduce a continuación:  
**INTRODUCCIÓN**

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una **discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales**. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su Artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece, en el punto 1, que las Ayuntamientos debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Asimismo, en el punto 2 se dispone que, las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección del Ayuntamiento de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias que deberá figurar en estos planes, de acuerdo con el artículo 46.3.

La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo forma parte de los criterios generales de actuación de los poderes públicos.

En cuanto a las Administraciones Públicas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público recoge "El derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo" (Art 4.2 e) ET) y así, en el apartado h) del artículo 14, el EBEP introduce el derecho "al respeto de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral". Y, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual como falta muy grave en el Art 95.2.

En el artículo 51, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que "las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo" y, en su Artículo 62 precisa que "para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación" que comprenderá al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso del Ayuntamiento de Santa Pola y de los organismos públicos vinculados o dependientes de él, de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia".

Además de todo ello, en el Plan de Igualdad de oportunidades del Ayuntamiento de Santa Pola, se establece en su objetivo nº 9 "Elaborar un protocolo de prevención y actuación para el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### **CLAUSULA PRIMERA. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DE PROCEDIMIENTO**

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho el Ayuntamiento de Santa Pola asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo ni en las relaciones derivadas del trabajo

Toda trabajadora y trabajador tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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



En concreto, la dirección tiene la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzca acoso sexual y por razón de sexo en las unidades que estén bajo su cargo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores, así como por el EBEP y falta laboral muy grave, según el Artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público (EBEP).

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.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Santa Pola y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, 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.

Como consecuencia de todo lo expuesto, las personas directivas y toda la plantilla deberán ajustar su conducta a los siguientes principios:

**Respeto:** Todas las personas que forman parte del Ayuntamiento tienen responsabilidad en la creación y mantenimiento de un clima de respeto en las relaciones profesionales y, en concreto, el deber de evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona destinataria, ya sea a través de gestos o palabras.

**Diversidad y no discriminación:** Todas las personas que forman parte del Ayuntamiento tienen la responsabilidad de respetar la diversidad y pluralidad que caracteriza a la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones ni comentarios o chistes peyorativos hacia determinados colectivos o minorías por razón de su raza, etnia, religión, creencias, sexo, orientación sexual, enfermedad y discapacidad.

**Comunicación:** La integración de todas las personas durante su vida laboral en el Ayuntamiento es un valor fundamental. No se tolerarán, por ello, los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación ni las tendentes a ignorarlas o aislarlas.

**Reputación:** Toda persona tiene derecho a mantener su reputación laboral y personal. En este sentido, no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de las personas empleadas por el Ayuntamiento ni la difusión de comentarios desfavorables de las mismas con ánimo lujurioso.

**Discreción:** Todas las personas empleadas por el Ayuntamiento tienen derecho a que las comunicaciones dirigidas a rectificar su conducta, llamarles la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se realicen de forma discreta y reservada.

**Confidencialidad:** Toda persona que intervenga, de una forma u otra, en el procedimiento derivado de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y, por tanto, no podrán divulgar ninguna información sobre el contenido de las denuncias presentadas ni del proceso.

**Diligencia:** Todo el proceso de investigación y la resolución sobre la denuncia presentada deberá realizarse sin demoras indebidas; de modo que, el procedimiento se realice en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

**Contradicción:** El proceso garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes han de buscar, de buena fe, la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Restitución de las víctimas:** Si se produjeran represalias o perjuicios laborales para la persona denunciante con motivo del acoso, el Ayuntamiento restituirá las condiciones laborales en las que se encontraba la víctima antes del mismo.

**Traslado:** En el supuesto de que la resolución del expediente fuera una sanción disciplinaria, que no conlleve despido, el Ayuntamiento tomará las medidas oportunas para que la víctima no deba compartir en el mismo espacio laboral, pudiéndose efectuar el traslado de la víctima, si así lo solicitase, o de la persona acosadora.

**Garantías jurídicas:** Una vez finalizado el procedimiento de la actuación establecida en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, el Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a la víctima, en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima o cualquier otra persona implicada directa o indirectamente en el procedimiento.

**Incompatibilidades:** En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento tuviesen relación de jerarquía, amistad íntima, enemistad manifiesta, relación de parentesco, por afinidad o consaguinidad hasta segundo grado, con alguna de las personas integrantes de la Comisión, esta quedará invalidada para intervenir en dicho procedimiento y será sustituida por otra persona de la Comisión.

## **CLAUSULA SEGUNDA. ÁMBITO DE ACTUACIÓN**

El presente protocolo será de aplicación a:

- Todas las personas empleadas públicas, entendiéndose por tales al funcionariado, personal laboral y personal eventual que trabajen al servicio del Ayuntamiento de Santa Pola.
- Las personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la Ayuntamiento.
- Las personas en régimen de autónomas, en prestación de servicios, que compartan espacios de trabajo.
- Cualquier organismo autónomo municipal.
- Toda persona que, sin mantener relación contractual alguna con el Ayuntamiento, preste servicios al mismo: personal becado, personal en régimen de colaboración social, etc.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los y las representantes 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 en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre el personal al servicio de esta Corporación y el de una empresa externa, que compartan el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas



correctoras se hará de forma coordinada entre el Ayuntamiento y la Empresa, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

### **CLAUSULA TERCERA. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS**

#### **3.1. Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, define en su Artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

1.- Se considera el "acoso sexual" como "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

2.- En cuanto que "acoso por razón de sexo" se define como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

3.- Se considerarán en todo casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4.- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y en el art. 8, de la mencionada Ley, se establece que :

"Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad".

Así mismo en el art. 9.- se dispone:

"También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

"El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación" ( Directiva 2002/73/CE Y Directiva 2006/54/CE)

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

#### **3.2.-Sujeto pasivo y sujeto activo.**

a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.

b) Sujeto pasivo: éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

### **3.3.- Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

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

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

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

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

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

## **CLAUSULA CUARTA. OBJETIVOS**

### **4.1.- Objetivo General**

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento.

### **4.2.- Objetivos específicos**

A) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados municipales de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.

B) Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan.

C) Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

D) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

## **CLAUSULA QUINTA. CAUSAS Y MANIFESTACIONES**

### **5.1. Causas**

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente afecta también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.



El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

### 5.2.- Manifestaciones

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de una persona trabajadora por razón de su sexo.

## CLAUSULA SÉXTA. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### 6.1.- Medidas

La Comisión (Órgano que se detallará más adelante) llevará a cabo una política de prevención, a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y de mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección de la Entidad, en colaboración con los Sindicatos, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la Ayuntamiento promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo; y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Se adoptarán para ello las siguientes medidas:

**Se publicará este protocolo en la intranet** del Ayuntamiento de Santa Pola y en los organismos públicos vinculados o dependiente de la misma y así mismo **se publicitará en todos los medios de comunicación de que se dispongan**, de forma que todas las empleadas y empleados los conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

Así mismo, **se desarrollarán campañas de sensibilización**, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo**, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.

**Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla** y se iniciará esta formación por aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a las víctimas.

A fin de evitar situaciones de acoso **se dará formación en políticas de género e igualdad a toda la plantilla.**

## **6.2.- Recursos**

De cara a la prevención e intervención del acoso sexual y por razón de género se dispone de recursos legales y organizativos.

Desde el punto de vista legal, como se indicaba en la introducción de este protocolo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En cuanto a las Administraciones Públicas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) recoge “El derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo” (art 4.2 e) ET) y así, en el apartado h) del artículo 14, el EBEP introduce el derecho “al respeto de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Y, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual como falta muy grave en el Art. 95.2.

Asimismo, la Ley 3/2007, en su artículo 12, trata la tutela judicial efectiva, según la cual “la persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

En consonancia con la norma, el Ayuntamiento de Santa Pola garantiza que la víctima va a tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando.

El Ayuntamiento de Santa Pola velará porque las denuncias no se pierdan o alarguen el tiempo debido a la organización de la misma, así como porque el procedimiento de actuación se realice lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima.

## **CLAUSULA SÉPTIMA**

### **7.1.- Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.**

Se constituirá una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión) a la que la Ayuntamiento deberá capacitar con formación específica en la materia.

La función de la Comisión es la de promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos de la Ayuntamiento, medidas concretas y efectivas en el ámbito del Ayuntamiento y las personas que trabajan en él, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.





### 7.2.- Composición

La Comisión estará formada por:

- dos representantes del Ayuntamiento: la persona que ostente la delegación de la Concejalía de la Mujer y la persona Técnica de la Administración General del Servicio de Recursos Humanos
- dos representantes de la parte sindical, que tengan la consideración de sindicatos mayoritarios.

Estando ambos sexos representados en forma paritaria, y podrán contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad. Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente cuando ésta lo considere necesario.

En caso de ausencia, enfermedad, etc..., tanto la Concejalía como la TAG de RR.HH. por delegación serán sustituidas. El resto de las persona miembros de la Comisión designarán, previamente, a las personas sustitutas.

A través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En estas situaciones, la parte correspondiente se sustituirá manteniendo la paridad en la Comisión.

### 7.3.- Las Competencias

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Ayuntamiento de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá acceso a las dependencias del Ayuntamiento que pudieran tener relación con el caso, debiendo el personal de dicha dependencia prestar la debida colaboración que se le requiera,
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de recursos humanos del Ayuntamiento a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores 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 que elevará a la dirección de Recursos Humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento.

#### **7.4.- Persona asesora con carácter confidencial.**

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

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 ésta así lo determine.

c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.

d) 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 de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

e) Reportar a la Comisión el informe preliminar. La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al área de Recursos Humanos de la Ayuntamiento de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la Entidad.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión, pondrán a disposición de la dirección de Recursos Humanos de la Ayuntamiento toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

#### **7.5.- Abstención y Recusación**

Quienes formen parte de la Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, deberán abstenerse de ser instructora o instructor del proceso, cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/92



de 26 de Noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC).

Quienes denuncien y/o las personas denunciadas, podrán recusar a la persona nombrada instructora o instructor, cuando juzguen que concurren en ellas algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 28 de la LRJ-PAC, siguiéndose el procedimiento que para ello establece el artículo 29 de la citada Ley.

### **CLAUSULA OCTAVA.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

#### **8.1.- Procedimiento no formal.**

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación sindical del Ayuntamiento. En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado

por el área de Recursos Humanos del Ayuntamiento. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

## **8.2.- Procedimiento formal. Las denuncias.**

### **1. Inicio**

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la persona que detente la Alcaldía del Ayuntamiento o a alguien que la represente, o a la persona delegada de cualquier concejalía, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente.

En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

### **2. Medidas cautelares.**

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará, cautelarmente, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.). Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

### **3. Tramitación.**

En el plazo de dos días laborables la persona asesora confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos,



entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la Entidad, o un representante sindical.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del área de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.

c) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

#### **4. Finalización de la investigación**

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

#### **5. Finalización del procedimiento**

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento, por el órgano competente.

##### **a) La sanción:**

El EBEP recoge como falta disciplinaria muy grave en su artículo 95 el acoso laboral, el acoso sexual y moral y por razón de sexo, además de cualquier actitud que sea discriminatoria.

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

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de

manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, el Ayuntamiento tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte del órgano competente.

**b) El sobreseimiento:**

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

**8.3.- Confidencialidad de la investigación.**

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/ la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

**8.4.- Garantía de indemnidad frente a represalias.**

El Ayuntamiento y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

**8.5.- Circunstancias agravantes.**

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse por el órgano competente, se propone tener en cuenta como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con el Ayuntamiento no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.



### DISPOSICIONES VARIAS

1.- Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:

1.1. Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.

1.2. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.

1.3. Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.

2.- Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

3. Tanto el departamento de Recursos Humanos y/o de Personal, como los sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

### DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Y para que conste en el expediente de su razón, expido la presente, de Orden, y con el Visto Bueno de la Sra. Alcaldesa en Funciones, a reserva de los términos que resulten de la aprobación del Acta correspondiente (Art. 206 del R.O.F.).

En Santa Pola, a 27 de marzo de 2015



Vº Bº  
LA ALCALDESA EN FUNCIONES

EL SECRETARIO