

DECRETO DE ALCALDÍA

ASUNTO.: - AVOCACION DE LA COMPETENCIA DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL PARA LA APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE ALGETE (EXPTE. RH/VAR/23/2023).

La Delegación de competencias del Alcalde en los Concejales u otro órgano municipal se regula en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y 43.5.b), del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

CONSIDERANDO que, la delegación puede ser avocada por el órgano delegante, el Alcalde-Presidente, como establece el artículo 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

CONSIDERANDO, la legislación citada expresamente, más toda la que es de aplicación al caso concreto.

HE RESUELTO

PRIMERO. – En el uso de las facultades otorgadas a esta Alcaldía por el art. 21.1.g), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, según redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del Gobierno Local, advocar la competencia referida para **LA APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE ALGETE (EXPTE. RH/VAR/23/2023)**.

SEGUNDO. – Hacer manifestación expresa de que la citada avocación es exclusivamente a los efectos de **LA APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE ALGETE (EXPTE. RH/VAR/23/2023)**, volviendo a ser el órgano competente la Junta de Gobierno Local.

TERCERO. - **LA APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE ALGETE (EXPTE. RH/VAR/23/2023)** con arreglo a:

“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALGETE

1. INTRODUCCION
2. PRINCIPIOS GENERALES Y AMBITO DE APLICACIÓN.
3. NORMATIVA DE REFERENCIA.
4. OBJETIVOS.
 - a) Objetivo General.
 - b) Objetivos Específicos.
5. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.
6. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, E IDENTIDAD DE GÉNERO.
7. PROCEDIMIENTO ANTE POSIBLES CASOS DE ACOSO.
 - 7.1 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO
 - 7.2 FIGURA DEL PROCEDIMIENTO: LA COMISIÓN DE ACOSO CONFIDENCIAL
 - 7.3 DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO
 - 7.4 COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE ACOSO CONFIDENCIAL
8. CAPACIDAD DE LA COMISIÓN PARA ADOPTAR MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCEDIMIENTO



9. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

10. FINALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN E INFORME DE CONCLUSIONES

11. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

12. OTRAS CONSIDERACIONES

13. DIFUSIÓN

14. ANEXOS

Denuncia o queja modelo

Integrantes de la Comisión Confidencial de Acoso

1. INTRODUCCIÓN

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

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.

Se distingue de las aproximaciones o relaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Se entiende por acoso por razón de sexo cuando se infravalora, menosprecia o humilla a una persona y/o a su trabajo, por ser de un sexo determinado, normalmente dentro de un ambiente laboral con gran segregación (masculinizado o feminizado).

Se debe abordar la problemática del acoso sexual o por razón de sexo con perspectiva de género para que nos permita situarla en el contexto más amplio del desequilibrio y la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, que es donde tiene origen las conductas de abuso de poder.

Estas conductas no siempre se hacen visibles, -suelen caracterizarse por la opacidad y el secretismo, pero sabemos que existen, y cuando añadimos la variable género los datos son abrumadores: Las mujeres tienen el triple de riesgo que los hombres de sufrir acoso sexual.

Mediante los protocolos y los planes de igualdad del Ayuntamiento de Algete, la transparencia y la visibilización pueden ser, a largo termino, la mejor estrategia de prevención de esta problemática. Contribuyen a la sensibilización del público, a normalizar el abordaje de estas situaciones y a romper el silencio que aísla a las personas acosadas, las cuales a menudo desisten de denunciar si se sienten incomprendidas, desprotegidas, culpabilizadas o estigmatizadas.

2- PRINCIPIOS GENERALES Y AMBITO DE APLICACIÓN.

El Ayuntamiento de Algete está firmemente comprometido con las políticas de igualdad tanto dentro de su propia organización como en la prestación de servicios a la ciudadanía “por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género en ninguno de los centros de trabajo, ni en las relaciones derivadas del trabajo”.

Por este motivo, como organización laboral, manifiesta su compromiso en los siguientes principios generales:

- 1. El derecho de toda persona a ser tratada con respeto y dignidad*
- 2. El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo*
- 3. El derecho a la salud en el trabajo, velando por la prevención y protección frente a posibles riesgos físicos, psíquicos y psicosociales*

Este protocolo establecerá un procedimiento eficaz en caso de reclamaciones por casos de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género en el trabajo, con un tratamiento reservado de las denuncias, identificando a las personas responsables de atender a quienes formulen las denuncias y actuando con celeridad, objetividad, sigilo y respeto

El Ayuntamiento de Algete y sus Organismos autónomos dependientes, y todo el personal que trabaja en ellos, tienen la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e

Protocolo para la prevención y de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género –Ayuntamiento de Algete

indeseable el acoso sexual o por razón de sexo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo, el plan de Igualdad de este Ayuntamiento, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Convenio Colectivo en vigor proponen para este tipo de faltas.

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, adoptando medidas cautelares si fuera necesario.

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la Corporación y en cada uno de los centros dependientes del Ayuntamiento de Algete, y de los que en el futuro pudieran crearse, incluyendo Patronatos, Empresas Municipales, Consejos Locales, Institutos organismos autónomos, ya sean personal funcionario, personal laboral, estudiantes en prácticas, personal becado, Corporación Municipal, y personal de empresas subcontratadas, realizándose la investigación de los supuestos de acoso presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la corporación o viceversa.

Respecto del personal de las empresas subcontratadas, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Algete, en caso de producirse una situación de acoso laboral entre el personal al servicio de la Corporación de Algete y el de una empresa externa, se aplicará el procedimiento de investigación y las acciones preventivas o cautelares recogidas en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello se comunicará de forma fehaciente a la empresa el protocolo de actuación del Ayuntamiento, para que lo traslade asimismo a su plantilla al inicio del servicio.

En los casos en que se vea implicada una o más personas de una o varias empresas subcontratadas, en el momento en que se formalice la queja o denuncia, se dará traslado inmediato a las empresas.

3. NORMATIVA DE REFERENCIA.

Ámbito internacional

Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979). CEDAW. Art. 11

Recomendación n.º 19 de la CEDAW (1992), en concreto los puntos 17 y 18 relativos al Art. 11 sobre igualdad en empleo

Artículo 11

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

18 El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

*El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, considerando que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación. En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas (Recomendación n.º 19) sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual. El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (junio 2019) de la OIT y la Recomendación **Protocolo para la prevención y de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género –Ayuntamiento de Algete***



n.º 206 sobre eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo (junio 2019) de la OIT, indican que además de un procedimiento sancionador ante el acoso sexual y por razón de sexo, es importante contar con medidas encaminadas a la prevención y con la asistencia integral a las víctimas.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual, que acompaña a la Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991(92/131/CEE), relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral, que justifica suficientemente la conveniencia, tanto para la plantilla como para la empresa, de intervenir sobre este problema.

La Directiva Europea 2006/54/CE del 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación, define el acoso sexual y por razón de sexo y establece que estas situaciones se Protocolor para la prevención y de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género

Ámbito nacional:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre el personal en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de la plantilla, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. (art. 7 y 48).

El artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, dice: “Para la prevención del acoso sexual y 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:

El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y 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 pudieron ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio del establecido en la normativa de régimen disciplinario. d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulan una queja o denuncia.”

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social, al artículo 2.1 dispone que la empresa es el sujeto responsable de las infracciones que se produzcan en la relación laboral. En su artículo 8.13 considera una infracción muy grave del ordenamiento social, el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito dentro de las facultades de dirección empresarial, cualquier que sea el sujeto activo de la misma. Esta norma también considera en el art.8.13 bis el acoso por razón de orientación sexual y el acoso por razón de sexo, entre otros, una infracción muy grave que es responsabilidad de la empresa si no tiene protocolo o no se activa el protocolo establecido, con independencia de la responsabilidad de la persona responsable del acoso. Y añade que en la determinación de la sanción será necesario incluir aquellas situaciones que suponen agravante:

- *La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, Protocolo para la prevención y de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género*

- *La subordinación respecto de la persona agresora*

- *La reincidencia en la conducta de acoso*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 14 señala que "En cumplimiento del deber de protección, el empresario tendrá que garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo".

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género al ámbito laboral.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado público y la Ley de Infracciones y Sanciones de la Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa porque la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo. También el artículo 184 del Código Penal, sanciona las situaciones de acoso sexual.

El Pacto de Estado contra la violencia de género (2017) y las medidas recogidas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación supone un impulso y un compromiso firme en erradicar las desigualdades persistentes en el ámbito del empleo y la ocupación, tanto en las empresas privadas como en la administración pública.

Ámbito autonómico

Protocolo General de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de violencia y acoso en el trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Con la publicación del Acuerdo de 09 de mayo de 2017 del Consejo de Gobierno (BOCM nº 121, 23 de mayo de 2017), por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 19 de abril de 2017 adoptado por la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de esta Administración, la Administración de la Comunidad de Madrid se dotó de un Protocolo general de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo y de un Protocolo General de prevención y actuación frente a todos los tipos de violencia en el trabajo.

El Protocolo general de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo se configura como el instrumento general de actuación de la Comunidad de Madrid frente a todas las situaciones de acoso que se puedan producir en el entorno laboral de su administración pública ya se trate de acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación sexual y acoso discriminatorio, manifestando formalmente su compromiso de adoptar una política de tolerancia cero con respecto a situaciones o manifestaciones de acoso.

Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, cada consejería y organismo debe declarar formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cuál sea su rango jerárquico, y debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, declarando como principio básico el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave.

A través del Protocolo General de prevención y actuación frente a todos los tipos de violencia en el trabajo, la Comunidad de Madrid expresa su total rechazo y posicionamiento de tolerancia cero frente a todo tipo de agresión que puedan sufrir sus empleados públicos, en o con ocasión del desempeño de sus funciones, de tal forma que pondrán todos los medios preventivos a su disposición con el fin de lograr un entorno laboral libre de violencia y, en el caso de que se produzca alguna agresión, prestará un apoyo integral al empleado público afectado.

Este protocolo general habrá de ser objeto de adaptación y concreción mediante protocolos específicos a las características y problemática particulares de cada consejería u organismo, en función del tipo de actividad que se realice en cada centro de trabajo y de los riesgos a los que estén expuestos sus empleados.

Ámbito local



- Plan de Prevención de Riesgos Laborales de 22 de mayo de 2023. Ayuntamiento de Algete
- RDL 5/2015, de 30 de octubre TRLEBEP, arts. 93 a 98 (régimen sancionador)
- Convenio Colectivo en vigor para el Ayuntamiento de Algete, BOCM 253 de 22 octubre de 2010 Derechos y deberes de los trabajadores. Régimen sancionador Arts. 79 a 83.

4. OBJETIVOS.

Objetivo General

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género, del comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en esta administración local.

Evitar y no tolerar las posibles situaciones de acoso laboral en el Ayuntamiento de Algete y en los organismos dependientes de éste y, afrontarlas de manera efectiva en caso de que lleguen a producirse.

Objetivos específicos

A) Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras, qué se considera acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género.

B) Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, 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, la integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y la aplicación en su caso, de los procedimientos sancionadores.

5. DEFINICIONES Y CONCEPTOS.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como:

“Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

Las principales características del acoso laboral son las siguientes:

- Es sistemático y durante un tiempo prolongado. Se considera acoso laboral cuando se ejerce esta violencia al menos una vez por semana durante más de seis meses.
- Requiere al menos dos actores: por un lado, el acosador o acosadores y por otra parte las víctimas.
- Existen conductas acosadoras. Típicamente, consisten en destruir la reputación y relaciones sociales de la víctima e impedir el desarrollo de sus tareas para que finalmente abandone el lugar de trabajo.
- Está relacionado con la posición que ocupa la víctima en la organización. De esta forma, puede ser vertical u horizontal, si el acosador está en otra posición jerárquica o es un par de la víctima. A su vez, el acoso vertical puede ser descendente, si el acosador es un superior jerárquico, o descendente si está en un rango menor.
- El acoso laboral es un proceso. Atraviesa varias fases desde que se desata el conflicto hasta que la víctima es marginada o excluida de la empresa.
- Tiene efectos psicológicos, físicos y sociales.



Ayuntamiento de
ALGETE

Expte. RH/VAR/23/2023

Por este motivo el acoso laboral es actualmente considerado un problema de salud pública.

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y con las directivas comunitarias, refundidas a la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, se pueden extraer las definiciones siguientes del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Acoso sexual: El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o administración pública, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o tiene que saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta a la ocupación y a las condiciones de trabajo, y/o que tiene el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillador,

Acoso por razón de sexo: El acoso por razón de sexo en el trabajo es cualquier comportamiento relacionado 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. Se reconoce como discriminación por razón de sexo, cualquier conducta que se produzca hacia las mujeres en relación con su embarazo o la maternidad, o cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral por el hecho de ser mujer.

Desde la tradición jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se ha venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

- i. Chantaje sexual: Es el producido por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso a la ocupación, permanencia, mejora de las condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.
- ii. Acoso ambiental: Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que produce un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillando. El acosador puede ser superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, calendarios y póster eróticos...

El protocolo de actuación para las administraciones públicas además distingue entre:

Acoso técnico: Situaciones definidas como acoso independientemente de que la trabajadora las consideró como tales.

- Acoso declarado: Situaciones definidas como acoso en las que la trabajadora es consciente de esta situación como acoso sexual o por razón de sexo.

Los dos tipos se consideran siempre discriminatorios, ya sea como condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho. Tanto el acoso sexual como por razón de sexo producen una degradación del ambiente de trabajo que tiene consecuencias negativas sobre las personas trabajadoras y su salud.

Es importante recordar que en cuanto al entorno y los vínculos laborales, de acuerdo con la definición que la ley da de acoso laboral, los límites del entorno laboral no son determinados por un lugar físico, ni por una jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica de la empresa sino que se podrá dar en cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales, incluyendo también viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales, que correspondan al ámbito laboral.

El acoso se puede producir entre personas que sean miembros de la entidad local, pero también se considera acoso el que se produce por parte de una persona externa vinculada mediante relación laboral o similar con el Ayuntamiento de Algete: clientes/as, proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que prestan sus servicios en los locales o instalaciones del consistorio. En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona acosadora se encuentran en el mismo nivel jerárquico.

Es por tanto acoso vertical cuando la víctima y la persona acosadora se encuentran en distinto nivel jerárquico. Pudiendo ser descendente o ascendente.

A continuación, se muestran una serie de ejemplos de conductas, siendo no excluyentes ni limitadas, puesto que el acoso sexual, no supone un comportamiento único, sino que incluye una variedad de conductas indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe, entre las que se encuentran:

Conductas verbales:

- i. Hacer comentarios sexuales obscenos.
- ii. Hacer bromas sexuales ofensivas.
- iii. Formas de dirigirse a la otra persona denigrantes u obscenas.
- iv. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- v. Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- vi. Hacer observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, así como hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- vii. Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- viii. Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.

- ix. Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales. Demanda de favores sexuales.

Conductas no verbales:

- i. Miradas lascivas al cuerpo. Gestos obscenos.
 ii. Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito
 iii. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, o por, medio de las tecnologías de la información de contenido sexual de carácter ofensivo. (ciber acoso o acoso virtual)

Conductas físicas:

- i. Acercamiento físico excesivo o innecesario.
 ii. Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 iii. El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, tocamientos, roces, masajes indeseados...)
 iv. Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.

Conductas de acoso por razón de sexo/orientación sexual e identidad de género:

- i. Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
 ii. Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo u orientación sexual.
 iii. Utilizar humor sexista.
 iv. Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual por razón de sexo u orientación sexual
 v. Denegar arbitrariamente permisos por razón de sexo u orientación sexual.
 vi. Hostigar con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
 vii. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
 viii. Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio por razón de sexo u orientación sexual.
 ix. Asignar a una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional en función de su sexo u orientación sexual.
 x. Asignar por razón de sexo tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
 xi. Sabotear el trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarlos.
 xii. Ejercer actuaciones en el ámbito laboral de menosprecio derivado de la salud física o psíquica de la persona, así como recibir ataques relacionados con la vida privada y reputación personal o profesional consistentes en denigrar, ridiculizar a la persona.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, E IDENTIDAD DE GÉNERO.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género, se realizarán las siguientes acciones:

Declaración de principios en la que quede patente el compromiso del Ayuntamiento de Algete con la prevención y erradicación del acoso laboral, en especial con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género

Campañas de Difusión y 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, asegurando la difusión del presente protocolo para que sea conocido por todo el personal perteneciente al ámbito de aplicación del mismo, facilitando material impreso en los entornos de trabajo que posibilite el conocimiento del protocolo

Comunicación de la existencia de este protocolo a empresas proveedoras, en especial a aquellas cuyo personal pueda desarrollar su trabajo en dependencias del Ayuntamiento de Algete.

Sesiones informativas, formativas o de sensibilización en la materia, dirigidas a todo el personal perteneciente al ámbito de aplicación del presente protocolo, incluido el personal contratado temporalmente a través de políticas activas de empleo, planes de empleo de otras instituciones, y bolsas de trabajo.

Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Publicación de estos datos de carácter genérico, manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.

Evaluación de los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.

Inclusión de los contenidos relativos al Protocolo para la prevención y de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género, en la formación en Prevención de Riesgos Laborales.

7. PROCEDIMIENTO ANTE POSIBLES CASOS DE ACOSO.

- 1) GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**
- 2) FIGURA DEL PROCEDIMIENTO: LA COMISIÓN CONFIDENCIAL DE ACOSO**
- 3) DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**
- 4) COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE ACOSO CONFIDENCIAL**

7.1 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Las garantías que debe cumplir el procedimiento serán las mismas que las establecidas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado, de aplicación a las Entidades Locales, y que son las siguientes:

a. Respeto y protección a las personas.

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse a la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra acompañante a su elección, bien en todo momento si así lo requiere.

b. Confidencialidad.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar y hacer guardar una estricta confidencialidad y reserva y; no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignaran unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuesta acosada como a la supuestamente acosadora, preservando la identidad de ambos.

c. Diligencia y Celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible prestando las garantías debidas.

d. Imparcialidad y Contradicción.

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

e. Protección de la dignidad de las personas afectadas.

La Administración debe adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección a la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

f. Prohibición de represalias

Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen denuncia, comparecencia como testigo, o participen en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones legales oportunas.

Si la persona denunciante y/o acosada inicia un proceso por la vía judicial, se debe paralizar la vía de

intervención e investigación interno de la Administración

La denuncia se realizará por escrito en el documento facilitado como ANEXO I de estedocumento.

7.2 FIGURA DEL PROCEDIMIENTO: LA COMISIÓN CONFIDENCIAL DE ACOSO

La Comisión Confidencial de Acoso está formada por un grupo de empleados públicos para recibir las quejas o denuncias relativas al acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género, así como del procedimiento formal e informal.

La Comisión Confidencial de Acoso no tiene potestades disciplinarias, PERO LAS RESOLUCIONES ADOPTADAS TIENEN CARÁCTER VINCULANTE PARA EL ÓRGANO COMPETENTE EN MATERIA DISCIPLINARIA DE LA CORPORACION.

El número que integra la Comisión es de cinco, siendo necesario un quorum de tres para su válida constitución. En la misma está representada el Área de Salud, el Comité de Seguridad y Salud, la Comisión de Igualdad, el Área de Servicios Sociales y el Área de Prevención de Riesgos Laborales, los miembros de la comisión contarán con asesoramiento jurídico en el caso que lo precisen. Para cada procedimiento se designará de entre los miembros a un instructor y un secretario que actuarán de forma conjunta.

Las personas que pertenezcan a la Comisión Confidencial de Acoso deberán poseer formación y capacitación en materia de igualdad y acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género.

Estas personas deberán ser identificadas con nombre y apellidos y forma de contacto en el ANEXO II de este protocolo, garantizándose el conocimiento de estos datos por todo el personal al que se le aplique el protocolo.

La Comisión Confidencial de Acoso podrá proponer acciones preventivas que estime oportunas al órgano correspondiente.

Las personas que pertenecen a la Comisión Confidencial de Acoso pueden ser sustituidas de sus funciones en cualquiera en los siguientes casos:

- a. Si tiene una relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes involucradas.*
- b. Si tienen un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada.*
- c. Si pertenecen al mismo departamento*
- d. Si se ven involucradas en un proceso de acoso.*

En cualquiera de estos casos, las personas integrantes de la Comisión quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, por ello se nombrará a una persona sustituta para el caso concreto de restablecer de nuevo la representatividad, que deberá acreditar el conocimiento suficiente en materia de acoso laboral o recibir la formación necesaria.

Las personas designadas ocuparán su puesto en la Comisión por un periodo de 4 años, prorrogables automáticamente salvo manifestación en contra. Podrán ser sustituidos por las circunstancias expuestas en el párrafo anterior o por imposibilidad para desempeñar sus funciones.

7.3 DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento se inspirará en los principios generales de la Administración (art. 62 LOI), a saber:

- Diligencia y celeridad*
- Confidencialidad*
- Derecho de información*
- Garantía de audiencia imparcial y trato justo*
- Acompañamiento y asesoramiento (persona de referencia, asesoría confidencial, etc.)*
- Deberes de secreto y discreción profesionales*
- Inversión de la carga de la prueba*
- Protección ante posibles represalias*

Sobre la base de los principios de actuación referidos más arriba, se establecerán dos vías procedimientos que podrán seguir las personas que consideran que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género para presentar su denuncia o queja, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La víctima lo expondrá a la instancia correspondiente, bien por sí misma o bien a través de la representación sindical, por medio de cualquiera de los procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

- a. Presentación de la queja o denuncia.*

El procedimiento se inicia con la presentación de una queja o denuncia ante la Comisión
Protocolo para la prevención y de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género –Ayuntamiento de Algete

Confidencial de Acoso. La forma de presentación puede ser verbal o por escrito, si bien las denuncias verbales habrán de ratificarse por escrito.

Este protocolo dispone de un modelo escrito que se determina en el anexo I, para plasmar la denuncia en la que se identificara el caso y las personas afectadas con un registro numérico para asegurar la confidencialidad.

La queja o denuncia podrá ser presentada:

- i. Por la persona afectada, personalmente o por representante laboral.*
- ii. Por cualquier empelado de forma motivada. En este caso, la presunta víctima debe ratificar la queja o denuncia, al igual que si se presenta de forma verbal.*

b. Información de la persona afectada

Iniciado el procedimiento se informará a la persona afectada de sus derechos, se le atenderá, se le asesorará y se realizará la investigación y seguimiento del caso estableciendo los pasos a seguir regulados en este protocolo.

Se informará igualmente sobre otros tipos de actuaciones posibles, fuera del ámbito del protocolo, tanto en vía administrativa como judicial

c. Determinación de la pertinencia del inicio del protocolo

La Comisión analizará la queja o denuncia presentada, recabando para ello toda la información que precise. Este análisis será realizado por el mínimo del quorum de la Comisión (3 miembros), dispondrán por parte de la Administración, de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la Corporación, y toda la plantilla tendrá que prestar la debida colaboración que le sea requerida por parte de la Comisión.

Del análisis realizado, se podrán derivar las siguientes circunstancias:

- i. Determinar que el hecho denunciado no está dentro del ámbito del protocolo. En este caso, no dará trámite a la queja o denuncia, informando de ello por escrito y de forma motivada a la persona afectada. En caso de que el hecho pueda ser una falta de las tipificadas en el RDL 5/2015, de 30 de octubre TRLEBEP, arts. 93 a 98 o bien en los arts. 79 a 83 del Convenio Colectivo en vigor para el Ayuntamiento de Algete, la Comisión lo pondrá en conocimiento del órgano correspondiente.*
- ii. Determinar que el hecho denunciado está dentro del ámbito del protocolo por encontrar indicios de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. En este caso se dará trámite a la queja o denuncia, iniciando PROCEDIMIENTO INFORMAL.*

d. PROCEDIMIENTO INFORMAL

Este procedimiento se iniciará una vez que la Comisión tenga conocimiento verbal de la situación de acoso, que podría ser planteada por la víctima, por representante sindical o por terceras personas conocedoras de los hechos, asignado a este proceso un código numérico como garantía de intimidad y confidencialidad.

El objetivo del procedimiento informal es resolver la situación dada mediante un procedimiento amistoso de solución aceptada por ambas partes, sin necesidad de acudir al régimen disciplinario de la entidad, para lo que la Comisión se entrevistará con la persona afectada, con el agresor y podrá reclamar la intervención de persona experta, que podrá darse:

- Cuando los hechos no sean suficientemente graves, o existan dudas sobre la gravedad como para acudir directamente al órgano competente del régimen disciplinario*
- Cuando el hecho de comunicar al sujeto activo las consecuencias de su comportamiento, sea suficiente para modificarlo, terminando con el mismo y con las consecuencias que produce, a satisfacción de la persona afectada.*

En relación con la persona denunciada se le informará de la existencia de queja o denuncia contra ella, se le ofrecerá trámite de audiencia y se le informará de los derechos que le asisten, así como de las consecuencias disciplinarias de los actos calificados de acoso, pudiendo ofrecer éste en ese momento o en momento posterior, las alegaciones y pruebas que estime conveniente.

En plazo de 7 días la Comisión dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, si es el caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura del procedimiento formal, o de procedimiento disciplinario, además La Comisión podrá proponer determinadas medidas con el objeto de asegurar suficientemente la protección de ambas partes.

En este procedimiento no será necesaria la concurrencia simultánea de ambas partes, pero sí,

por el contrario, ambas partes deben conocer el resultado del mismo. Este resultado quedará reflejado en un acta por escrito y firmada por ambas partes y por la Comisión Confidencial dando cuenta de lo sucedido y acordado.

En caso de incumplimiento de lo acordado en este procedimiento informal, si la persona denunciante no quedara satisfecha con la solución propuesta o, habiendo sido aceptada, fuera incumplida por el agresor o agresora, podrá presentar denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento se considerará urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas; las actuaciones se archivarán y serán custodiadas por quienes designe la Comisión Confidencial de Acoso.

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.

Todas las referencias de este protocolo al régimen disciplinario, lo son al Título VII DEL REGIMEN DISCIPLINARIO DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, arts. 93 a 98; así como, al TÍTULO X DEL REGIMEN DISCIPLINARIO DEL CONVENIO COLECTIVO EN VIGOR DEL AYUNTAMIENTO DE ALGETE (DOCM 253 de 22 DE OCTUBRE DE 2010) de los Arts. 79 a 83.

e. PROCEDIMIENTO FORMAL

Además de la presunta víctima de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, la queja o denuncia la podrá presentar, el representante sindical y cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de ese carácter. La denuncia se presentará ante la Comisión Confidencial de Acoso.

La denuncia, se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la referida Comisión por cualquier medio del cual quede constancia. Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona que la Comisión designe como instructora y el secretario designado, garantizando así la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

La Comisión en sus funciones de asesoramiento determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia de la víctima. Durante todo el proceso tanto la víctima como la persona denunciada podrá ser asistida por un/a representante sindical, siguiendo en todo el resto del procedimiento como en caso de procedimiento informal.

La Comisión asesorará a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, si es el caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante el Ayuntamiento de aquellas medidas que resultan convenientes adoptar.

La Comisión en relación con la instrucción de la queja o denuncia podrá de la autorización del servicio de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima, del presunto acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias del Ayuntamiento.

La Comisión elaborará y aprobará un procedimiento con expresión de los plazos de las actuaciones. Igualmente, ésta podrá solicitar la participación en estos procedimientos de personal especializado de los departamentos de Prevención de Riesgos Laborales, Comité de Seguridad y Salud Laboral, y Agentes de Igualdad.

f. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

Quienes formen parte de la Comisión Confidencial de Acoso, deberán abstenerse de ser instructora o instructor del proceso, cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Quienes denuncien y/o las personas denunciadas, podrán recusar a la persona nombrada instructora o instructor, cuando juzguen que concurren en ella alguna de las circunstancias señaladas en el precepto citado, siguiéndose el procedimiento que para ello establece el art. 24 de la citada Ley.

7.4 COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN CONFIDENCIAL DE ACOSO

a. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas de precaución que estime convenientes.

b. *Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, que tendrá que ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.*

c. *Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.*

d. *Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.*

e. *Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo que se ha previsto en el presente Protocolo.*

En relación a cada una de las denuncias, la Comisión designará a uno de sus miembros como (Instructor/a) y un secretario/a, por turno, que se formalizará por escrito desde la Comisión de entre sus componentes, el cual ejercerá las siguientes funciones:

- a) *Atenderá durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, e iniciará las actuaciones que sean necesarias.*
- b) *Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que esta así lo determine.*
- c) *Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá pedir la intervención de personas expertas (psicólogos, psicólogas, juristas, etc.), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que crea oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento.*
- d) *Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, si es el caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante el Ayuntamiento de aquellas medidas que resultan convenientes adoptar.*
- e) *Reportará a la Comisión el informe preliminar. La persona designada como Instructor/a y la Comisión requerirá de la autorización del servicio de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima, del presunto acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias del Ayuntamiento. La Comisión de Igualdad elaborará y aprobará un procedimiento con expresión de los plazos de las actuaciones. Igualmente, ésta podrá solicitarla participación en estos procedimientos de personal especializado de los departamentos de Prevención de Riesgos Laborales, Comité de Seguridad y Salud Laboral etc.*

9. CAPACIDAD DE LA COMISIÓN PARA ADOPTAR MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCEDIMIENTO

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, siempre que haya indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión podrá solicitar al Departamento de Personal con carácter cautelar la separación física de la víctima y la presunta persona acosadora en el entorno laboral, así como otras medidas precautorias (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,) que considere oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, hasta la terminación del procedimiento. Estas medidas no podrán suponer para la víctima en ningún caso un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, salariales ni su modificación sustancial.

En el plazo de dos días hábiles la Comisión designará por turno de entre sus miembros a una persona encargada de la instrucción del procedimiento (instructor/a), quien iniciará las investigaciones preliminares; a continuación, de manera inmediata y en el plazo máximo de dos días hábiles, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo otros dos días hábiles para contestarla. Al mismo tiempo se informará al Departamento de Personal de su existencia y del inicio de actuaciones.

Protocolo para la prevención y de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género –Ayuntamiento de Algete

La persona instructora dirigirá personalmente la investigación, pudiendo hacer uso de los medios admisibles en Derecho que estime convenientes a fin de aclarar los hechos denunciados.

10. 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 hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, que gozará en todo caso de la presunción de inocencia.

La Comisión pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad respecto de las cuestiones que conozcan con ocasión de este tipo de procedimientos, encareciéndoles a su absoluto cumplimiento.

11. FINALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN E INFORME DE CONCLUSIONES

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión, finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto acoso investigado, en el cual indicará las conclusiones alcanzadas y la posible existencia de circunstancias agravantes o atenuantes observadas, e instará al órgano competente para la apertura del expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora, si lo considera necesario. Igualmente, la Comisión trasladará al Comité de Salud Laboral informe de las actuaciones realizadas, así mismo se comunicará al Comité de Empresa para personal laboral o bien, a la Junta de Personal de tratarse de funcionarios.

En el caso de que se aprecie la comisión de un supuesto delito por razón de acoso se deberá instar al órgano competente en materia de personal para que se dé traslado a la fiscalía para que en su caso formule denuncia en vía judicial.

12. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género está tipificado en el Art. 95.2.b) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) como falta disciplinaria muy grave, a los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, si es el caso, pudieron imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.*
- b) Que existan dos o más víctimas.*
- c) Que se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.*
- d) Que la persona agresora tenga poder de decisión en el entorno laboral sobre la víctima.*
- e) Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.*
- f) Que el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas, como consecuencia de los actos de acoso.*
- g) Que el nombramiento o contrato de la víctima no tenga carácter indefinido, o que su relación con la Administración sea a través de empresas adjudicatarias.*
- h) Que el acoso se produzca durante y en el marco de un procedimiento de selección de personal.*
- i) Que 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) Que los hechos se produzcan durante la vigencia de un nombramiento o contratación de carácter temporal o en periodo de prueba, e incluso con contrato de beca o en periodo de prácticas, de la víctima.*

13. DENUNCIAS FALSAS

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

14. OTRAS CONSIDERACIONES

1. En todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, tengan que dirigirse a órganos de gobierno o de representación sindical, a excepción de aquellas que se remitan al Alcalde/Presidente como jefe superior del personal de la Corporación y con contribuciones en materia disciplinaria (Art. 21.1.h. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género

2. En el supuesto de que el expediente disciplinario que pudiera incoarse por los hechos finalizara con sanción que no comporte el traslado forzoso o el despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo espacio de trabajo, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado a otro puesto; el traslado tendrá carácter temporal llevándose a cabo a través de comisión de servicios o instrumento jurídico análogo, debiéndose solicitar el puesto de manera definitiva en el siguiente concurso, y teniendo prioridad, en los términos establecidos por la legislación vigente en materia de eliminación de la violencia de género y de situaciones de acoso. Dicho traslado no tiene que suponer ni mejorar ni detrimento de sus condiciones laborales.

3. Si se produjeran represalias o perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, esta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes de este.

4. La Comisión Confidencial de Acoso y de Seguridad y Salud deberán ser informadas sobre la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo.

5. Si por parte del autor del acoso se produjeron represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas podrán ser objeto de responsabilidad disciplinaria, en los términos previstos de la normativa estatal y autonómica aplicable.

6. Tanto el Departamento de Personal como los representantes sindicales deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre la materia objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

7. Anualmente la Comisión efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará al Departamento de Personal, del cual se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe deberá respetar el derecho a la intimidad de las personas y la confidencialidad de sus datos e informaciones.

15. DIFUSIÓN

Se publicitará este protocolo a través de la intranet municipal, a fin de propiciar su conocimiento entre la plantilla del Ayuntamiento. Una vez aprobada por el órgano de gobierno correspondiente se dará la publicidad establecida en la ley.

Se informará, así mismo a todo el personal, de la composición de la Comisión Confidencial de Acoso, de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género, o tenga conocimiento de una situación de este tipo, pueda acudir a cualquiera de las personas que la componen.

16. ANEXOS

- i.** Denuncia o queja modelo
- ii.** Integrantes de la Comisión Confidencial de Acoso

AYUNTAMIENTO DE ALGETE ANEXO I MODELO DE DENUNCIA

FECHA: _____ CÓDIGO: _____

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:				
DNI / NIE:				
Teléfono:				
Correo electrónico:				
Nombre y apellidos:				
Mujer			Hombre	

En calidad de

Presunta Víctima	
Persona que ha presenciado la actuación denunciada	
Representante sindical	
Otros (indicar)	

Hechos denunciados

Situación DENUNCIADA	ACOSO SEXUAL		ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		OTROS	
----------------------	--------------	--	-------------------------	--	-------	--

Dirección del Área donde trabaja la presunta víctima

--

PRESUNTA VÍCTIMA (Completar si la presunta víctima no es la persona denunciante)

Nombre y Apellidos:	
DNI-NIE:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Área/Dirección donde trabaja:	

<i>Puesto de trabajo</i>				
<i>Relación Laboral:</i>	<i>Funcionario</i>		<i>Laboral</i>	<i>Otra relación (indicar)</i>
<i>Mujer</i>				
<i>Hombre</i>				

PERSONA DENUNCIADA

<i>Nombre y Apellidos:</i>				
<i>DNI-NIE:</i>				
<i>Teléfono:</i>				
<i>Correo electrónico:</i>				
<i>Área/ Dirección donde trabaja:</i>				
<i>Puesto de trabajo</i>				
<i>Relación Laboral:</i>	<i>Funcionario</i>		<i>Laboral</i>	<i>Otra relación (indicar)</i>
<i>Mujer</i>				
<i>Hombre</i>				

Relación Laboral con la presunta víctima _____

¿La persona denunciante trabaja directamente con la presunta víctima?

<i>SI</i>		<i>NO</i>	
-----------	--	-----------	--

¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia?

<i>SI</i>		<i>NO</i>		<i>La persona denunciada es su superior jerárquico</i>	
-----------	--	-----------	--	--	--

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Fechas, Lugares, horas, washat, imágenes, sonidos...)

<i>Fecha y Hora</i>	
<i>Lugar:</i>	
<i>Medios:</i>	
<i>Descripción de hechos</i>	

Para acreditar lo anterior, se cuenta con:

Ninguna prueba específica	
Pruebas documentales	
Personas que atestiguan la situación denunciada	
Mensajes SMS, washat, imágenes, vídeos (indicar cuáles)	

En su caso, indicar quiénes son los posibles testigos

--

¿Existen otras posibles personas afectadas?

SI		NO	
----	--	----	--

Indicar quienes, señalando nombre, puestos de trabajo y otros datos de interés

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA

SI		NO	
----	--	----	--

ENUMERAR CUÁL:

1.-
2.-
3.-
4.-
5.-

FIRMAS

Persona denunciante

Persona que recepciona la denuncia

AYUNTAMIENTO DE ALGETE

ANEXO II INTEGRANTES DE LA COMISIÓN CONFIDENCIAL DE ACOSO

NOMBRE Y APELLIDOS	
PUESTO DE TRABAJO	ÁREA DE SALUD. INSPECCIÓN TÉCNICA
TELEFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	

NOMBRE Y APELLIDOS	
PUESTO DE TRABAJO	SERVICIOS SOCIALES. PSICOLOGO/A
TELEFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	

NOMBRE Y APELLIDOS	
PUESTO DE TRABAJO	COMISIÓN DE IGUALDAD. PSICOLOGO/A SERVICIOS SOCIALES
TELEFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	

NOMBRE Y APELLIDOS	
PUESTO DE TRABAJO	PRESIDENTE DEL COMISTE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
TELEFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	

NOMBRE Y APELLIDOS	
PUESTO DE TRABAJO	TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/ SUSTITUTO LETRADO
TELEFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	

”

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente en Algete, a fecha de firma, de lo que yo, el Secretario, tomo razón a los solos efectos de dar fe pública e incorporar en el Libro oficial de Resoluciones.

EL ALCALDE – PRESIDENTE

EL SECRETARIO

. -Diligencia del Secretario para hacer constar que la presente Resolución se corresponde en su integridad con lo acordado por el Sr. Alcalde. Dese traslado al Libro de Resoluciones. (Art. 3.2.e, del Real Decreto 128/2018, del RJFALHN, Art. 198 y siguientes, del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, del ROF)