# PROTOCOLO CONTRA CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Ayuntamiento de **Bigastro**

Bigastro
AYUNTAMIENTO

# ÍNDICE

1. **MARCO CONCEPTUAL DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO** *Página 3*

2. **MARCO NORMATIVO** *Página 4*

3. **MANIFESTACIÓN Y TIPOLOGÍA DE ACOSOS** *Página 6*

4. **FACTORES DE INFLUENCIA PERSONAL-AMBIENTAL** *Página 9*

5. **IMPACTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO** *Página 10*

6. **DECLARACIÓN DE COMPROMISO INSTITUCIONAL** *Página 12*

7. **PROCESO DE ACTUACIÓN PREVENTIVA Y CORRECTORA** *Página 13*

8. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** *Página 18.*

***Redacta. EMSS -*** *Equipo Municipal de Servicios Sociales*
*Excelentísimo Ayuntamiento de Bigastro*

*VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO. El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOP y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por resolución expresa.*

## 1. MARCO CONCEPTUAL DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso es un comportamiento que puede desarrollar una persona contra otra y que se caracteriza por el reiterado hostigamiento y persecución, para lograr que dicha otra persona acceda a hacer aquello que se le exige insistentemente. Lamentablemente es una situación bastante común en ámbitos como el espacio escolar y académico (en todos sus niveles), el laboral e incluso en las unidades de convivencia.

Si nos ceñimos al acoso sexual y por razón de sexo, nos referimos a la situación donde la persona victimaria presiona a otra (víctima) para que acceda a tener relaciones íntimas, afectivas y/o sexuales. También hay que tener presente que a quien acosa le supone placer realizar insinuaciones, comentarios obscenos o toquetear a la otra persona sin su consentimiento, sin tener que llegar al plano carnal.

En el ámbito laboral afecta definitivamente a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, como la CEDAW (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women), documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación contra las mujeres, identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, también conocida como ley de Igualdad, se hace partícipe de esta realidad haciendo obligatorio en las empresas el implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Según el Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el acoso sexual es:

> "**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**"

Según el Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el acoso por razón de sexo es:

> "**Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**".

También debiera ser considerado como 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 en el ámbito laboral.

Por tanto, el acoso sexual es una desagradable y ofensiva violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, que constituye en sí mismo un problema de salud y seguridad en el espacio de trabajo y una inaceptable situación laboral para cualquier organización.

## 2. MARCO NORMATIVO

**Todas las entidades deben poseer actuaciones para prevenir y abordar situaciones que vulneran derechos como el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la salud, a la libertad sexual y a la integridad física de todas las personas empleadas. En previsión de cumplir esto, es de obligado cumplimiento conocer lo que dice la normativa, que determina los principios y las vías de actuación para las organizaciones, garantizando la igualdad de mujeres y hombres como principio jurídico universal recogido en varios textos internacionales sobre derechos humanos**

**El presente protocolo municipal debe atenerse y actuar desde el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de igualdad. Los documentos reguladores y políticos europeos, estatales y valencianos vigentes que tenemos que tener en cuenta se detallan a continuación:**

- **Constitución Española de 1978**

*El art.14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.*

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**

*Representa el tratado global que otorga el máximo tratamiento jurídico internacional a la desigualdad de mujeres y hombres en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación contra las mujeres. Ratificada en 1983 por el Estado Español, 4 años tras su aprobación por la ONU.*

- **Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.**

*Este documento invita a adoptar medidas para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la persona son inaceptables y vulnera el principio de la igualdad de trato recogido en la Directiva 76/207/CEE.*

- **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales.**

*En su desarrollo señala que "la empresa tiene la obligación de velar por el trabajo de los empleados, mejorando sus condiciones laborales e identificando cualquier riesgo físico o psicológico que pueda afectar a la salud de los trabajadores".*

- **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

*La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. (arts. 23 y 47).*

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

*En ella se establecen los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular el conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos.*

- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).**

*La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante procedimientos adecuados.*

- **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

*En su articulado encontramos una referencia explícita al deber de integrar por parte de las entidades locales el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias propias atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.*

*- Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

> *1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
>
> *2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
>
> *3. Se considerarán en todo caso discriminatorio 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.*

## 3. MANIFESTACIÓN Y TIPOLOGÍA DE ACOSOS

Por lo general, las situaciones de acoso que tiene como escenario los centros de trabajo, suelen tener al menos tres tipos de actores principales: la víctima/s, el agresor y las personas contempladoras que actúan como instigadoras (en el menor de los casos) o con total pasividad (en la mayoría de situaciones), que se convierten en testigos directos de estas detestables acciones.

Las personas que tienden a generar acoso no ven a sus víctimas como compañeras o compañeros de igual valor, sino como un canal o forma de satisfacer unas necesidades o deseos por lo que intentan demostrar su poder y afirmar su superioridad (víctimas como sujetos versus victimas como objeto).

No existe un único perfil de persona acosadora, pero sí se les atribuyen ciertos patrones de comportamiento que se repiten con asiduidad, pudiéndose extraer ciertos rasgos comunes:

a. Suele tratarse de personas con relaciones previas (personas casadas o con pareja estable, con hijas e hijos, etc) que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su vida en pareja.

b. En bastantes ocasiones ocupan un cargo de responsabilidad superior a la persona acosada, contando con una buena imagen profesional en la organización.

c. Son personas obsesivas que buscan someter a sus víctimas a través de insinuaciones sexuales.

d. Son personas incapaces de canalizar su sexualidad debido a su inmadurez, impulsividad y estereotipos de género.

e. Son conscientes de estar infringiendo un daño a la otra persona, saben que se trata de una conducta ilícita o reprochable, aunque no en todos los casos lo entienden exactamente como acoso sexual o acoso por razón de sexo.

f. Su conducta de acoso no tiene por qué ser un hecho aislado, sino que se puede repetir con otras personas a lo largo del tiempo.

Cualquier persona puede estar afectada por una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, aunque se da en mayor medida entre las mujeres. Lo que busca toda actuación de acoso es la anulación de la otra persona y no necesariamente en términos físicos, sino también y de forma prioritaria la anulación identitaria.

Existen muchos comportamientos susceptibles de ser considerados como acoso sexual laboral según lo indicado en el Código Penal. En cualquier caso, la mayoría de ellos se pueden englobar en dos tipologías principales.

a) Chantaje u hostigamiento

El acosador ejerce un abuso de autoridad sobre la víctima, obligándole a aceptar comportamientos o propuestas de índole sexual para no verse perjudicada en sus condiciones de trabajo. En este caso, el acosador hace valer su posición de poder para amenazar a la víctima con consecuencias negativas si no

**cumple sus requerimientos sexuales. Dicho de manera coloquial, "si no haces esto, te despido" o "si no haces aquello, no te renuevo el contrato".**

**b) Acoso sexual ambiental**

**Se da cuando se producen conductas que provocan un clima laboral hostil y humillante para la persona acosada. Estas conductas puede ser lo suficientemente amenazadoras y denigrantes para influir en el rendimiento de la víctima y en su percepción del entorno laboral. Este tipo de acoso se caracteriza por el empleo continuado y persistente de conductas de índole sexual que generan con ambiente laboral negativo e intimidatorio para la víctima. Esto incluye comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal gusto, alusiones a la vida íntima, etc.**

| *Tipo de Acoso* | *Tipo de Manifestación* |
|---|---|
| **Acoso sexual** | Observaciones sugerentes, insinuantes o comentarios jocosos sobre la apariencia |
| | Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso |
| | Difundir inventivas y/o rumores acerca de la vida sexual de otra persona. |
| | Invitaciones impúdicas o comprometedoras en los lugares de trabajo |
| | Gestos obscenos de índole sexual de forma continuada |
| | Contacto físico no deseado (rozamientos, pellizcos, palmadas, tocamientos, etc) |
| | Observación clandestina de personas en lugares reservados (servicios, vestuarios..) |
| | Llamadas, cartas o correo de contenido sexual reiterado a pesar de existir una negativa |
| | Uso de imágenes de contenido sexualmente explícito con el objeto de intimidación |
| | Demandas de favores sexuales condicionados o no a promesas de trato preferencial |
| | Amenazar con represalias ante negación a las peticiones a tener relaciones íntimas |
| | |
| **Acoso por razón de sexo** | Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo. |
| | Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, ideología u opción sexual. |
| | Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente |
| | Impartir órdenes vejatorias. |
| | Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua. |
| | La agresión física, retributiva o clasificatoria. |

No es infrecuente que esta acciones sobrepasen los espacios de encuentro laboral, extendiéndose a Internet a través de las redes sociales, correos electrónicos o aplicaciones de mensajería instantánea. El ciber-acoso normalmente es continuación y complemento del acoso en espacio físico (off-line), aunque en otras ocasiones el ciber-acoso se inicia en primer lugar.

Del mismo modo, clasificamos en 3 niveles de escalada de gravedad (leve, grave y muy grave), las diferentes situaciones posibles de acoso:

* **LEVE**: Se corresponde con;

- Expresiones verbales públicas.
- Chistes de contenido sexual.
- Piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras.
- Acercamientos excesivos y miradas insinuantes no consentidas.
- Pedir reiteradamente citas.

* **GRAVE**: Se asocia a situaciones:

- Interacción verbal directa con alto contenido sexual indeseada.
- Preguntas sobre la vida sexual.
- Insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales.
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera.
- Contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

* **MUY GRAVE**: Se corresponde con situaciones;

- Contactos físicos no deseados y presión verbal directa (abrazos, tocamientos, besos…)
- Acorralamientos y/o asalto sexual.
- Presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas.
- Actos sexuales bajo presión de despido.

## 4. FACTORES DE INFLUENCIA PERSONAL-AMBIENTAL

**Una institución pública no puede, ni en su comunicación cotidiana, ni en sus textos normativos, desplegar un lenguaje que discrimine por acción u omisión a ningún colectivo social, y en este caso, uno tan amplio representativo como son las mujeres.**

**Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son comportamientos que, aunque responden a un proceso multifactorial en el que resulta imposible reducir la causa de este problema a explicaciones simplistas como las relaciones de poder o cuestiones de género, si tienen en común producirse en el marco de una relación desigual de poder, generalmente ostentado por los hombres hacia las mujeres. No es fácil enumerar cada uno de los factores causantes y sus interrelaciones, pero sí sabemos que algunos de ellos son:**

- **Ausencia de una política de igualdad estructurada y objetivos sin control de los sesgos de género**
- **Permisividad de comentarios machistas, uso sexista del lenguaje y con actitudes y conductas de infravaloración de las mujeres (sexualización del entorno laboral).**
- **Proporción desequilibrada de hombres y mujeres dentro de las empresas, como en el tipo de cargos o tareas que desempeñan (participación desigual en la toma de decisiones).**
- **Entornos con sobrecarga o exigencias excesivas laborales (Ej. presión temporal).**
- **Establecimiento de turnos cambiantes, que supone una mayor dificultad para entablar relaciones interpersonales duraderas y un menor apoyo social.**
- **Conflictos interpersonales derivados de malas relaciones entre personas trabajadoras o de actitudes de individualismo generalizadas.**
- **Falta de disponibilidad de canales de comunicación e información fluidos y constantes (canales unidireccionales).**
- **Mayor incidencia de acoso en mujeres jóvenes, de reciente incorporación a la entidad.**
- **Pertenecer a población migrantes o a minorías étnicas, con bajos ingresos y con estudios básicos.**
- **Menor estabilidad en el empleo y situación laboral más precaria de las mujeres que las sitúa en una situación de mayor vulnerabilidad**
- **Carencias en la flexibilidad o rigidez de horarios, condicionando las relaciones interpersonales.**
- **Inexistencia de políticas de resolución de conflictos con perspectiva de género.**

## 5. IMPACTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual laboral trae consigo diversas consecuencias, tanto en el aspecto psicológico como en el físico, para la persona que sufre acoso, que afectan a distintos ámbitos de su vida familiar, social y laboral. Es decir, puede influir en la manera en que la persona se relaciona en su ámbito social o familiar. Además, no cabe olvidar que lo que en un primer momento comienza como un posible acoso sexual al final puede llegar a convertirse también en un caso de "mobbing" (acciones violentas psicológicas de forma sistemática durante más de seis meses en el lugar de trabajo). Entre los efectos más comunes:

- Inseguridad o inquietud en el acceso y permanencia en el puesto o espacio de trabajo.
- Sentimiento de recibir un trato que atenta contra la dignidad de la persona.
- Tensión en las relaciones laborales y miedo a determinadas situaciones.
- Sentimiento de impotencia ante su situación y ante la humillación que sienten.
- Auto-creencia errónea de culpabilidad ante la creación de un entorno intimidatorio.
- Dificultad en la promoción profesional, en caso de no acceder a las peticiones requeridas.
- Desarrollo de estrés tanto físico como emocional, lo que da lugar a posible absentismo.
- Alteraciones como trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, etc..
- Dificultad en hacer público el acoso que se está sufriendo.
- Deterioro paulatino de la calidad de vida de la persona acosada afectando a la vida privada.
- Sentimiento de ira y odio generalizado hacia el sexo contrario.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo también tienen consecuencias en la organización o empresa en la que se produce. Dichas consecuencias pueden ser:

- Enrarecimiento del ambiente de trabajo con las consecuencias negativas que conlleva.
- Disminución de la productividad, absentismo y/o costes derivados de bajas laborales.
- La pérdida de valores de la organización, en los que ha estado basado su funcionamiento
- La mala imagen pública de la organización al no atender y combatir este tipo de prácticas en el seno de su organización.

El entorno de la persona que sufre acoso en el trabajo es un ámbito que también se ve afectado, tanto si se conoce lo que está ocurriendo como si no:

- **Si el entorno desconoce lo que sucede, la percepción que tendrá es que una persona con la que trabajan se encuentra nerviosa, con cambios de humor, está despistada, cambia su apariencia y trata de pasar desapercibida, empieza a faltar al trabajo.**

- **Si el entorno conoce lo que está sucediendo, aunque intente mantenerse al margen, se posicionará de un lado u otro dependiendo de las percepciones personales que se tengan de las personas implicadas: credibilidad de las personas implicadas, el prestigio, la proximidad personal, etc.**

- **Es importante que si la plantilla es consciente de un caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, lo ponga en conocimiento de quien corresponda para evitar que se mantenga y para evitar que se vuelva a repetir.**

**Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso sexual y por razón de sexo para la organización y las personas que lo padecen, el Ayuntamiento de Bigastro facilitará el acceso a los medios psicológicos y sociales que estén a su alcance. En caso de especial atención, se derivará a los recursos especializados existentes, tanto a nivel interno de la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas como externos a la administración (Prevención de Riesgos Laborales, otros).**

## 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

**El Excelentísimo Ayuntamiento de Bigastro (Alicante) es una institución de derecho e interés público, dotado de personalidad jurídica que actúa de acuerdo con la legislación vigente en régimen de autonomía, a la que corresponde la gestión del servicio que responda a las necesidades de la población residente dentro del término municipal, velando por garantizar la pluralidad y la comunicación, la transparencia informativa y la rendición de cuentas como responsabilidad social. Entre sus funciones contempla la generación, el desarrollo y la difusión de acciones al servicio de la sociedad y de la ciudadanía inspirándose en los principios de igualdad, libertad, justicia y solidaridad.**

**Además, como organización, vela por llevar a cabo todas las tareas administrativas de las que tenga competencia a nivel local, proclamando para toda persona el derecho a ser tratada con dignidad y respeto; a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades**

**La diversidad de las personas componentes de la plantilla institucional, junto con los profundos cambios en los procesos y procedimientos sociales, pueden influir en la aparición de múltiples situaciones de conflicto que pueden derivar en situaciones de acoso, creándose ambientes laborales enrarecidos con consecuencias negativas para el funcionamiento del ambiente laboral y para la productividad.**

**Como administración pública, comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando que actuar frente a las conductas de acoso sexual o por razón de sexo es una forma de defender la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y combatir cualquier manifestación de violencia machista, desde la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas del Ayuntamiento de Bigastro, planteamos como objetivo estratégico para todas las áreas municipales trabajar por un entorno libre de cualquier práctica que pueda suponer acoso, acoso laboral, sexual y por razón de sexo.**

**Para ello se aprueba el presente documento que constituye un instrumento que pretende marcar las pautas a seguir en caso de que se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en nuestra propia administración local, ya que suponen un atentado contra la igualdad de las personas, siendo inaceptables y no tolerado por el personal que conforma esta administración.**

**Siendo así, se actuará para prevenir y erradicar cualquier comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo a nivel corporativo. Y en caso de que alguna persona pudiera llegar a padecer algún tipo de acoso, esta contará con el apoyo total de la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Política Inclusiva, como de todo el Ayuntamiento de Bigastro, que actuará con contundencia y diligencia ante comportamientos de este tipo.**

## 7. PROCESO DE ACTUACIÓN PREVENTIVA Y CORRECTORA

**Es preciso que los valores de igualdad entre todas las personas que conforman la plantilla municipal, contrarios ante cualquier conducta de acoso sexual, sean compartidos de forma unánime, tanto entre los puestos de responsabilidad y coordinación técnica como en los puestos no tan cualificados. Para lograrlo se requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad en general y en el ámbito laboral en particular.**

**El objetivo de cualquier medida de prevención es sistematizar los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso, facilitando los instrumentos y mecanismos para ello.**

**El Ayuntamiento de Bigastro, a través del área de Personal, y de la Unidad para la Igualdad y Prevención de la Violencia de la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas , así como los diferentes órganos colegiados y unipersonales afines, impulsará acciones encaminadas a la prevención, información, formación, sensibilización y detección de cualquier tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con el objeto de erradicar este tipo de comportamientos en el ámbito municipal.**

| *Tipo de Proceso* | *Tipo de Medida* |
|---|---|
| **Información y Prevención del Acoso sexual** | Inclusión del Protocolo mediante banner en la web del Ayuntamiento y, en el espacio de la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas, donde se podrá descargar el documento. |
| | Difusión por correo electrónico a todo personal de la Administración local, dando a conocer la existencia del Protocolo y sus principales características, así como dónde encontrarlo en el espacio web. |
| | Realización de "Guía frente al acoso sexual y por razón de sexo "para el personal existentes y de nueva acogida. |
| | Impulso de campañas específicas y periódicas que recojan códigos de conductas, derechos y deberes, responsabilidades y efectos del acoso laboral. |
| | Desarrollo de programas Nano-formativos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres, no discriminación por razón de sexo y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo dirigidos al personal de administración. |
| | Evaluación y revisión periódica de la implementación, funcionamiento e impacto del presente Protocolo. |
| | Dar a conocer a las empresas que trabajen en instalaciones municipales y a entidades suministradoras el presente protocolo, haciéndoles saber que el mismo será activado cuando los hechos puedan incardinarse en su ámbito de aplicación. |
| | |

**El establecimiento de estas medidas debería llegar a reducir de forma sustancial el fenómeno del acoso sexual o por razón de sexo. Aun así, se debe proporcionar cauces para la asistencia y el acompañamiento de las personas afectadas y la resolución de los conflictos derivados.**

| *Tipo de Proceso* | *Tipo de Medida* |
|---|---|
| **Protección frente al Acoso sexual** | Creación del comité / Comisión de Instrucción frente a situaciones por presunta violencia, acoso sexual y por razón de sexo. (***ver anexo I***), asumiendo las siguientes funciones:<br><br>Asesorar y guiar a la víctima en caso de que quiera interponer una demanda. En ningún caso, será objeto de tramitación denuncias anónimas.<br><br>Difusión por correo electrónico a todo personal de la Administración local, dando a conocer los cauces para la denuncia del acoso sexual laboral.<br><br>Evaluación inicial con objeto de recabar la mayor información posible para poder efectuar una valoración de la situación y aplicación de medidas transitorias de reducción de daños (alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, teletrabajo, etc…<br><br>Aplicación del procedimiento de corrector tras la recepción de queja o denuncia por presunto acoso sexual y por razón de sexo. Si la formulación de la denuncia se realiza verbalmente inicialmente, será necesaria su ratificación por escrito (***ver form*ulario** |
| | Admitida la denuncia por escrito, se iniciará el procedimiento, si se encuentran pruebas suficientes, las cuales se recabaran con la mayor confidencialidad posible atendiendo al art. 62 de la Ley Orgánica 3/2007. Pueden servir como pruebas válidas para demostrar el acoso sexual laboral tanto testimonios de testigos como cualquier otra prueba material explícita: vídeos, fotografías, conversaciones de WhatsApp, mensajes de textos, correos electrónicos, mensajes por correo ordinario, audios, etc.<br><br>Toda persona integrante o colaboradora del Ayuntamiento de Bigastro estará obligada a colaborar en cualquier proceso abierto por presunto acoso sexual y por razón de sexo cuando sean requeridas por el Comité / Comisión de Instrucción, guardando la debida confidencialidad.<br><br>***PROCEDIMIENTO A SEGUIR***<br><br>Existen dos tipos de procedimientos aplicables.<br><br>a) Procedimiento Informal frente actuaciones de acoso calificables de leves: se iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, y se tomará contacto con la persona denunciada, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta, la cual no es deseada, entorpece el desempeño de su trabajo y enrarece el ambiente laboral. Si la persona denunciante se considera satisfecha con el resultado de este proceso finalizaría aquí. De no ser así, no estar conforme con el resultado o con la actitud de la persona denunciada podrá solicitar la apertura de un procedimiento formal.<br><br>b) Procedimiento Formal frente actuaciones de acoso sexual y por razón de sexo:<br><br>Durante el proceso formal de instrucción se deberán de tener en cuenta las siguientes premisas para un proceso eficaz: |

- Se establecerá un plazo máximo para la resolución de los hechos.
- Se evitará que la presunta víctima tenga que relatar los hechos varias veces.
- Garantizar la confidencialidad, incluso en el caso de que se aporten testigos.

Centrándonos en los hechos denunciados, se actuará siguiendo la siguiente secuencia:

1. Notificar la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada por escrito.

2. Citar a las partes, persona afectada por acoso sexual o por razón de sexo como a la parte denunciada para una primera entrevista individualizada, que será totalmente confidencial, propiciando un clima distendido y de confianza que favorezca el relato de los hechos.

3. Paralelamente a la instrucción interna, el Comité también apoyará a la víctima si ésta decide denunciar el caso por alguna de las vías disponibles fuera de la entidad (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Tribunales de Justicia, etc.)

4. Evaluar tras la entrevista inicial con todas las partes, además de la determinación de los hechos sancionables y sus acciones correctoras, otras conductas que actúen como agravantes en los casos de acoso sexual:

   4.1 El acoso se comete en virtud de una posición de autoridad sobre la víctima.
   4.2 La víctima padece algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial
   4.3 La conducta del acosador sea reiterativa y persistente en el tiempo.
   4.4 Se actúa con alevosía, con el objetivo de salir indemne.

5. Elaboración de informe en un plazo no superior a 15 días hábiles desde que termine la entrevista, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas (Movilidad funcional, suspensión de empleo y sueldo, inhabilitación para el ascenso/promoción profesional, despido disciplinario, etc). Dicho informe deberá ser validado de forma absoluta por parte del Comité / Comisión de Instrucción.

6. Notificación a las partes por separado de la propuesta de resolución, acompañando de una copia de la misma tras firma de recepción, sin que dicha firma suponga conformidad con el contenido del informe. Se ofrece un plazo de 7 días hábiles para presentar alegaciones a dicha propuesta de resolución.

   Si se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para la persona denunciada, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

7. Aplicación de medidas disciplinarias en conformidad con lo que dicta la ley al respecto de las calificaciones de sanciones. Consideradas las alegaciones oportunas de las partes, se remitirá informe definitivo a Alcaldía-Presidencia, en el plazo de 7 días, para que se adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias. El informe definitivo debe incluir, como mínimo:

| | |
|---|---|
| | 7.1 Relación nominal de las personas que integran la Comisión / Comité.<br>7.2 Identificación de personas presuntamente acosada y acosadora<br>7.3 Antecedentes de la situación, reclamación y circunstancias de la misma.<br>7.4 Actuaciones previas (procedimiento informal si lo hubiera).<br>7.5 Evidencias: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.<br>7.6 Conclusiones y medidas propuestas concretas<br>7.7 Cronología de supervisión y revisión posterior a la implantación de medidas<br><br>**8.** Informar de que la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente si no está de acuerdo, para que se proceda a su revisión. |

**Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones por presunto acoso sexual y por razón de sexo. Se tendrá especial cuidado en las declaraciones de terceras personas para que estas no sean malintencionadas ni fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.**

| MODELO DE DENUNCIA | |
|---|---|
| Nº | Recepción. Persona de la Unidad de Igualdad |
| PERSONA DENUNCIANTE<br>Nombre y apellidos | |
| Sexo: Mujer ☐ Hombre ☐ Teléfono: | |
| ÁREA, DEPARTAMENTO | |
| PUESTO DE TRABAJO | |
| PERSONA DENUNCIADA<br>Nombre y apellidos | |
| Sexo: Mujer ☐ Hombre ☐ Teléfono: | |
| ÁREA O DEPARTAMENTO | |
| PUESTO DE TRABAJO | |
| DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS | |
| SOLICITUD | |

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

**El Comité / Comisión de Instrucción, tras remitir informe definitivo a Alcaldía-Presidencia, ara que se adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias, deberá iniciar un seguimiento y supervisión de carácter periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.**

**Se prestará especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación a su lugar de trabajo o estudio de las personas implicadas en una denuncia por acoso.**

**Durante todo el procedimiento de supervisión, todas las personas responsables, guardarán la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad y la dignidad de todas las personas afectadas. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.**

**La actuación de seguimiento será llevada de buena fe, con profesionalidad, la máxima sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto para la persona reclamante como para la persona presuntamente acosadora.**

**De igual modo en todo instante se debe garantizar la imparcialidad y una supervisión justa de todas las partes afectadas.**

**Los datos de carácter personal que se generen en aplicación a este Protocolo se regirán por la normativa reguladora de protección de datos de carácter personal de España.**

**La Unidad para la Igualdad y Prevención de la Violencia de la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas, incorporará en su informe anual las denuncias por acoso recibidas y las medidas de resolución propuestas por el Comité / Comisión de Instrucción. Según los informes y las evaluaciones emitidas se podrán realizar cambios, si son necesarios, al presente Protocolo para lograr sus objetivos generales.**

## ANEXO – 1 Composición y funciones del Comité / Comisión de Instrucción

**El Comité / Comisión de Instrucción frente a supuestos abusos de acoso sexual y por razón de sexo, como órgano de carácter técnico, y especializado en materia de evaluación, investigación, propuesta de soluciones y seguimiento de las reclamaciones que se produzcan en el Ayuntamiento de Bigastro, se compone permanente, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres (Disposición Adicional 1ª LO 3/2007), de:**

- **Persona responsable del área de Personal o persona en quien delegue, quien presidirá**
- **Persona responsable / coordinación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**
- **Persona responsable de la Unidad para la Igualdad y contra la Violencia de la Concejalía de Servicios Sociales, Igualdad y Políticas Inclusivas.**
- **Persona especialistas en materia de violencia y acoso sexual**

**Excepcionalmente se podrá incorporar a las personas especialistas en otra materia siempre que considere oportuno.**

**Se nombrarán a personas suplentes para solventar los problemas de incompatibilidad o de ausencia justificada que en el curso de un expediente se pudieran dar.**

**Entre las funciones de este Comité / Comisión, se encuentran:**

**a) Atender todas las denuncias que se presenten por supuesto acoso sexual o por razón de sexo.**

**b) Investigar los hechos que han dado lugar a la denuncia por situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizar las oportunas entrevistas personales, así como practicar cuantas pruebas se consideren pertinentes para conformar el diagnóstico de la situación.**

**c) Asesorar a la víctima en caso de solicitar derivación / denuncia a órganos supramunicipales (Inspección de Trabajo, Justicia, etc)**

**d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado.**

**e) Asesorar a la persona denunciada en caso de haber sufrido denuncia falsa y deliberada, para interponer denuncia por perjuicio (Policía Local, OAVDs, Justicia, etc)**

**f) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.**

**g) Elaborar una memoria anual de actuaciones y darle traslado a los órganos competentes.**