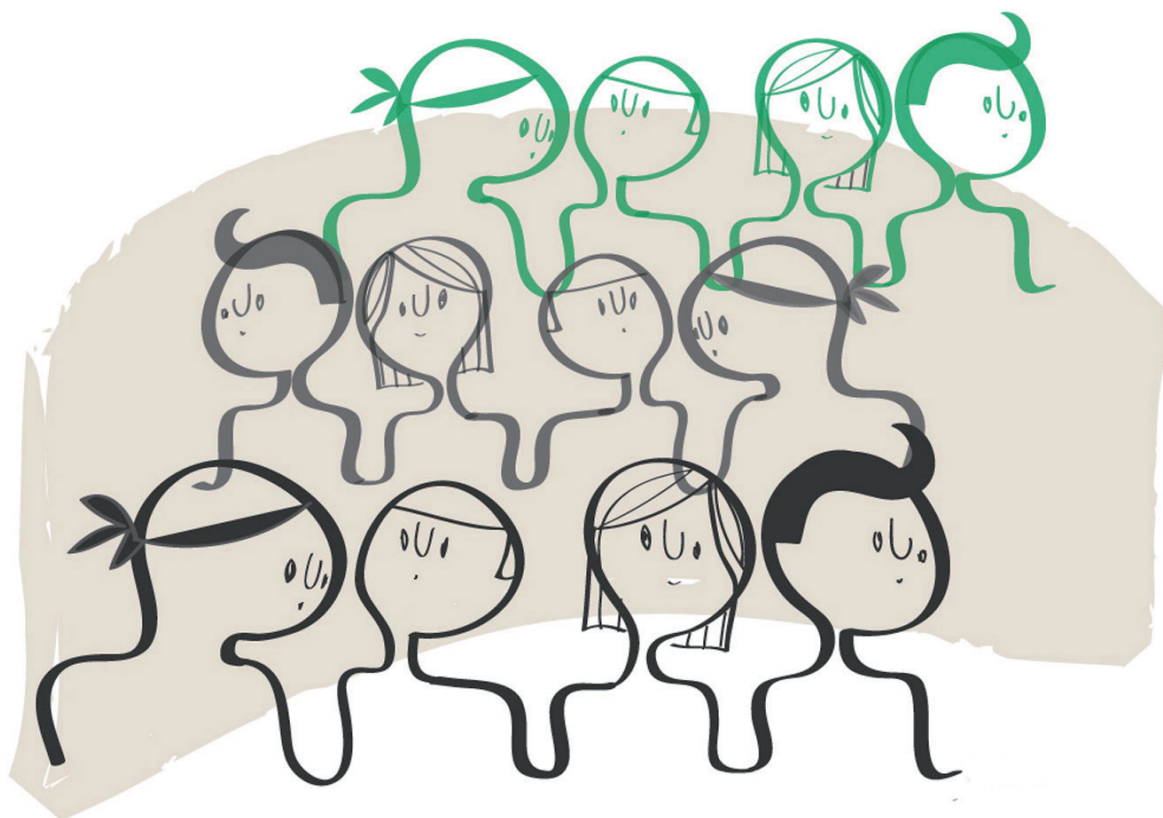




Protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

Edita:

Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

Coordinan:

Técnicas del Programa Municipal de Atención Integral
a las Violencias Machistas.

Punto Municipal del Observatorio Regional de la
Violencia de Género.

Begoña Marugan Pintos . Profesora de Sociología de la
Universidad Carlos III de Madrid

Ilustración, diseño y maquetación:

Mercedes Corretge

1º edición: noviembre 2020

Juntos/as unidos/as frente al acoso en el ámbito laboral

Las últimas décadas han estado marcadas por importantes avances en el camino hacia una igualdad efectiva, con una destacada incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Sin embargo, a pesar de los evidentes y contables progresos, continúan produciéndose situaciones de discriminación en cuanto a permanencia, salarios y condiciones, con una reducida representación de las mujeres en cargos directivos. Estos factores de desventaja favorecen y contribuyen, además, a la violencia y al abuso, siendo necesario y fundamental tomar las medidas necesarias para su erradicación.

El Ayuntamiento de San Fernando de Henares, consciente de esta preocupante problemática, ha elaborado el 'Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral', que será de aplicación en la plantilla de empleados/as públicos de nuestra Administración. Esta es una valiosa y pionera iniciativa que ha requerido de la colaboración de diversas áreas municipales y de los sindicatos. Solo un 2% de Consistorios, en todo el territorio nacional, disponen de esta herramienta, que será la 'hoja de ruta' a seguir para la implementación de medidas no solamente encaminadas a identificar y actuar sobre conductas de esta índole sino, también, para la prevención de las mismas; además de sensibilizar y concienciar sobre su importancia.

Su confección ha requerido de una intensa labor, con sesiones informativas y jornadas de formación destinadas a los/as integrantes del equipo de Gobierno, y al personal de todas las Concejalías, que han demostrado su implicación. Desde aquí, queremos agradecer a todos/as ellos/as su interés, así como destacar el gran trabajo que desarrollado por las técnicas del departamento de Igualdad. Nos volvemos a situar como una Institución comprometida y 'a la cabeza' en políticas de Igualdad, que siempre ha sido y será uno de retos prioritarios de este Ejecutivo.



Javier Corpa
Alcalde-Presidente



Leticia Martín
Concejala de Igualdad

Introducción

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

La **Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación** y la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En concreto, están Ley hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias.

El **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece “*el derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo*” (Art 4.2 e).

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

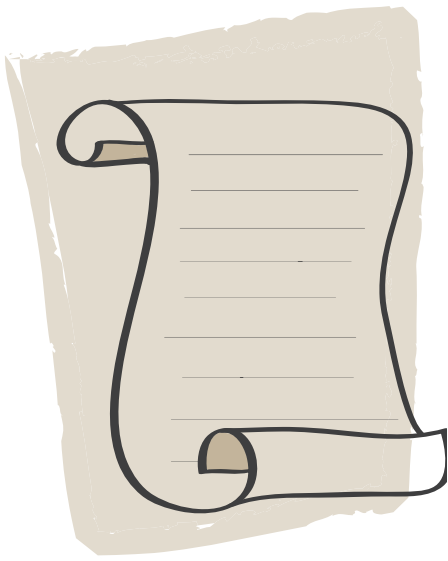
De hecho, el apartado h) del **artículo 14, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** introduce el derecho “*al respeto de los empleados*

públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Y, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual como falta muy grave en el Art 95.2.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su **artículo 48** establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales dispone que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estos procedimientos deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, la representación de los trabajadores y trabajadoras también deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

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



I. Declaración de principios

El Ayuntamiento de San Fernando de Henares hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que las integran.

De acuerdo con ese compromiso, el Ayuntamiento de San Fernando de Henares declara que las actitudes y comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso el Ayuntamiento de San Fernando de Henares exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de traba-

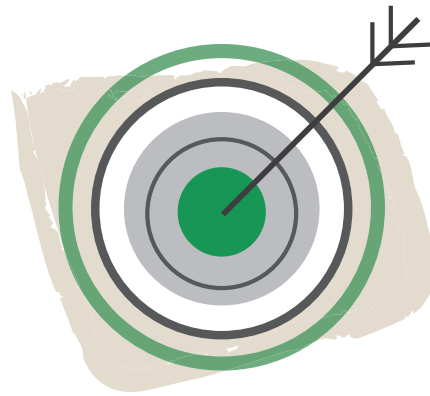
jo (empresas proveedoras, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

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

En caso de producirse, se tratará de ayudar a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

En consecuencia, el Equipo de gobierno del Ayuntamiento de San Fernando de Henares y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



II. Objetivo

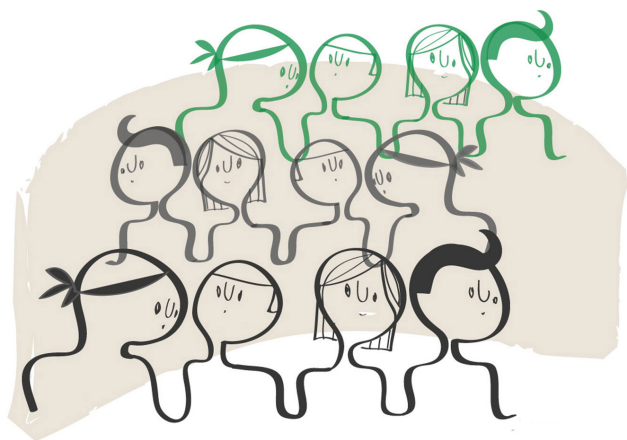
El objetivo del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral del Ayuntamiento de San Fernando de Henares así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta corporación respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

III. Ámbito de aplicación



El presente protocolo será de aplicación, **directa o a través de la coordinación necesaria**, a los supuestos en los que la persona o personas implicadas en el presunto acoso pertenezcan a alguno o algunos de los colectivos que se relacionan a continuación:

- **Personal del Ayuntamiento.**
- **Personal de empresa externa.**
- **Ciudadanía** al recibir algunos de los servicios de esta administración local.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de San Fernando de Henares en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, la dirección del Consistorio aportarán toda la colaboración por parte del Ayuntamiento y se dirigirá a dicha empresa al objeto de ofrecer su colaboración y demandar que adopte aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas, aquellas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por el Ayuntamiento de San Fernando de Henares, de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir.

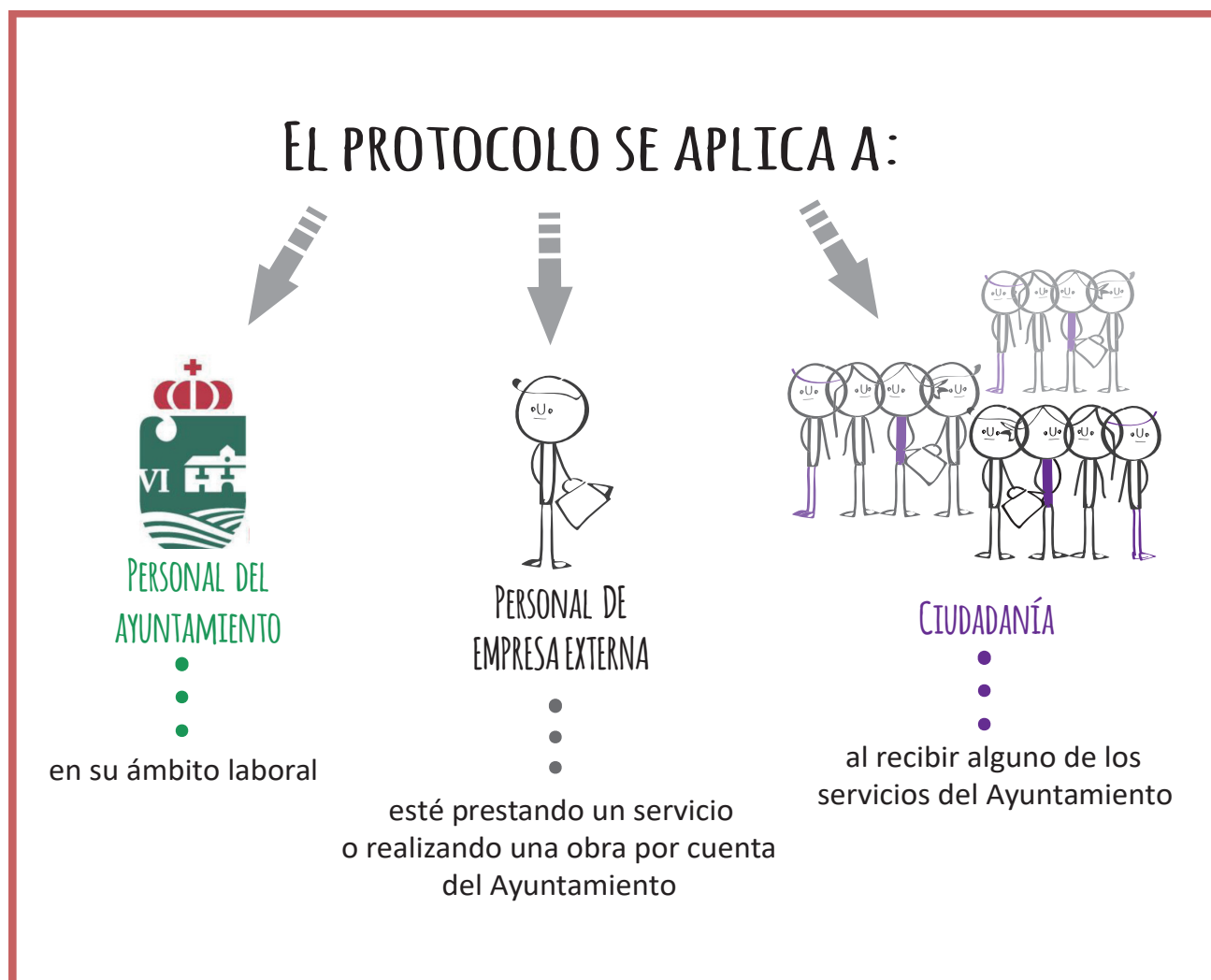
Así pues las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento, empresas colaboradoras, asociaciones, fundaciones, sociedades y

patronatos municipales serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación, entregándoles una copia del mismo en el momento de la suscripción de los diferentes contratos, o convenios de colaboración.

En caso de que el Ayuntamiento no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, La Dirección de RRHH del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

La persona afectada podría presentar escrito de denuncia mientras mantenga vinculación con el Ayuntamiento y dentro de los seis meses siguientes a que ésta finalice.

Asimismo, en el caso de que una persona empleada por este Ayuntamiento sea acosada por parte de otra perteneciente a la ciudadanía, se podrían tomar medidas específicas contra la misma, siempre dentro de la legalidad vigente, pero teniendo como base el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.





IV. Definiciones

A los efectos de este protocolo es plenamente aplicable lo dispuesto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres** en su **artículo 7**:

En el **párrafo 1** indica 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*”.

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

Finalmente, el **artículo 7.4** señala que “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”.

Ambas modalidades de acoso - el sexual y por razón de sexo- se consideraran discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

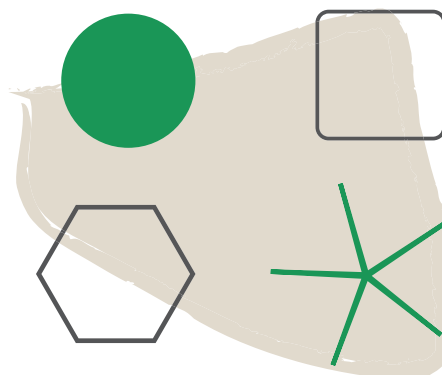
V. Tipologías

A. Tipología de acoso sexual

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la **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.

Por tanto se puede diferenciar:

- **Chantaje sexual.** El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.
- **Acoso Ambiental.** Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico.



- **Agresión sexual.** Se considera un delito y está tipificado con mayor severidad que los anteriores en el Código Penal.

B. Tipología de acoso por razón de sexo

Estos tres tipos pueden desarrollarse en grados diferentes:

Acoso leve

- Chistes de contenido sexual sobre las mujeres
- Piropos, comentarios sexuales sobre las trabajadoras
- Pedir reiteradamente citas
- Acercamiento excesivo
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

Acoso grave

- Hacer preguntas sobre la vida sexual
- Hacer insinuaciones sexuales
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.

Acoso muy grave

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación
- Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados
- Acorralamientos.

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

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo

- Utilización de humor sexista

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo o por identidad y expresión de género

- Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual

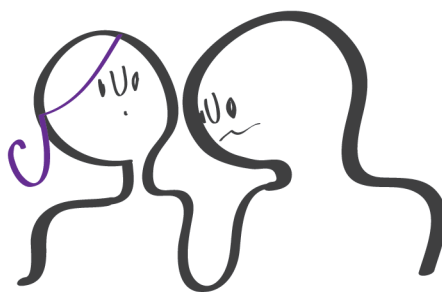
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la categoría profesional

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

- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar

- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

ACOSO SEXUAL



Comportamientos verbales o físicos,
de **naturaleza sexual** que atentan contra
la dignidad de las personas



CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

BROMAS, COMENTARIOS

FORMAS DENIGRANTES DE
DIRIGIRSE A LAS PERSONAS

HUMOR SEXISTA

RIDICULIZAR Y DESPRECIAR

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

EVALUAR EL TRABAJO DE
FORMA INJUSTA

ASIGNAR TAREAS POR DEBAJO DE
LA CATEGORÍA PROFESIONAL

EVALUAR EL TRABAJO DE FORMA
INJUSTA EN FUNCIÓN DEL SEXO

DECISIONES LABORALES RESTRICTIVAS

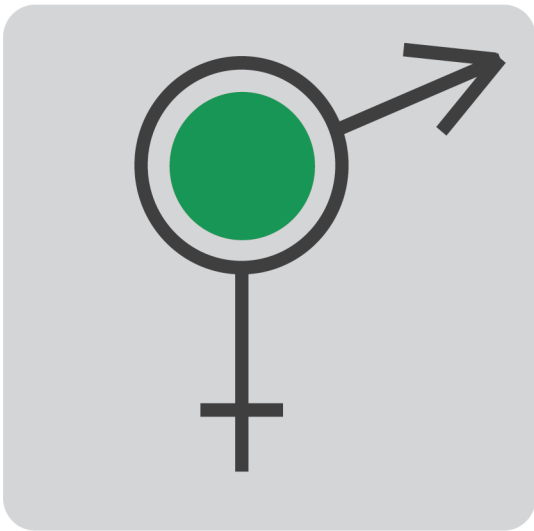
ACOSO POR EL EJERCICIO DE
RESPONSABILIDADES FAMILIARES

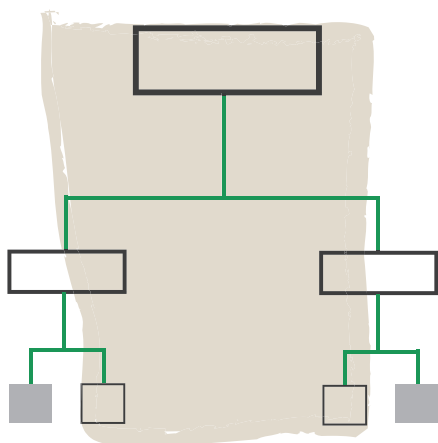
TRATO DESFAVORABLE POR
EMBARAZO O MATERNIDAD

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



COMPORTAMIENTOS REALIZADOS
EN FUNCIÓN DEL SEXO QUE ATENTA
CONTRA LA DINIDAD DE LAS PERSONAS





El Ayuntamiento de San Fernando de Henares, es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para ello se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a las personas responsables de los distintos departamentos que se tomen las acciones que sean precisas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

Dirección de Recursos Humanos

- Comunicar la declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar a las personas trabajadoras del sistema de comunicación para el caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc.), y empresas colaboradoras su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.
- Promover a todos los niveles este protocolo.
- Implementar las medidas preventivas temporales o definitivas.
- Implementar las medidas cautelares propuestas por el Equipo de Valoración de las denuncias.
- Dar su visto bueno a la intervención del asesor o asesora externo especialista en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier especialista cuya intervención se considere oportuna cuando fuera necesario.

VI. Órganos intervinientes en el procedimiento de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

- Resolver a partir de la propuesta formulada por el Equipo de Valoración de la Denuncia.
- Dará traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas cautelares adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.
- Una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada por la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento.
- Trasladar por escrito a la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento, la situación el número de acosos sexuales o de acoso por razón de sexo y su solución.

Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad es la encargada de promover medidas preventivas concretas y efectivas en el ámbito del Ayuntamiento de San Fernando de Henares y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Las personas componentes de la Comisión de Igualdad deberán tener formación específica en igualdad y en el caso de no tenerla el Ayuntamiento la facilitará.

Esta Comisión además de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo tiene la tarea de elaborar e implementar el plan de igualdad y su composición es la que la que legislación establece.

La Comisión de Igualdad es la encargada de promover medidas preventivas concretas y efectivas en el ámbito del Ayuntamiento de San Fernando de Henares y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Las personas componentes de la Comisión de Igualdad deberán tener formación específica en igualdad y en el caso de no tenerla el Ayuntamiento la facilitará.

Esta Comisión además de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo tiene la tarea de elaborar e implementar el plan de igualdad y su composición es la que la que legislación establece.

Equipo de Valoración del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Composición

El Equipo de Valoración del Acoso Sexual y por Razón de Sexo estará compuesto por:

- Una persona propuesta por el Equipo de Gobierno Municipal
- Una persona especialista en igualdad y/o perspectiva de género, nombrada entre el personal de la Concejalía de Igualdad y/o Programa de Violencia de Género del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.
- Una persona propuesta por la Representación Legal de las personas trabajadoras.
- Una persona propuesta por el Equipo de Gobierno Municipal
- Una persona especialista en igualdad y/o perspectiva de género, nombrada entre el personal de la Concejalía de Igualdad y/o Programa de Violencia de Género del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.
- Una persona propuesta por la Representación Legal de las personas trabajadoras.

- Una persona propuesta por el Equipo de Gobierno Municipal
- Una persona especialista en igualdad y/o perspectiva de género, nombrada entre el personal de la Concejalía de Igualdad y/o Programa de Violencia de Género del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.
- Una persona propuesta por la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio del anterior equipo de trabajo, y en los supuestos que sea preciso por la complejidad del asunto, se podrá contar con la presencia de una persona asesora externa experta en acoso sexual y acoso por razón de sexo, que asesorará al equipo de valoración en el caso concreto.

Todos sus componentes tendrán formación en acoso y los procedimientos de investigación y tramitación, entre ellos los relativos a confidencialidad y protección de datos.

El Equipo de Valoración contará con la autorización de la Delegación de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto/presunta acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias municipales.

A todas las personas integrantes del Equipo de Valoración les será aplicable:

- a) El deber de confidencialidad.
- b) Lo establecido sobre los motivos de “abstención y recusación” en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del sector público.

a) Deber de confidencialidad

Toda la información relativa a las denuncias por acoso conforme a este Protocolo se tratarán de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas y la confidencialidad durante todo el proceso.

Se exigirá el deber de secreto a todas las personas que participen en cualquiera de

las actuaciones previstas en el presente protocolo. Para ello, cada persona que forme parte de la Comisión, así como denunciante, denunciado/a y los/las posibles testigos firmarán una declaración de confidencialidad que quedará en poder de la Dirección de RRHH del Ayuntamiento. En caso de incumplimiento de este deber de confidencialidad, se podrán incurrir en falta grave que podrá llevar aparejada la sanción correspondiente.

Una vez compuesto el Equipo de Valoración las denuncias de Acoso sexual y/o por razón de sexo, las personas pertenecientes al mismo deberán firmar el documento de compromiso de confidencialidad. Este compromiso de confidencialidad se deberá por toda aquella persona que forme parte del mismo o sea requerida por este equipo para investigar una denuncia concreta.

b) Abstención y recusación

Quienes formen parte de la Comisión de Valoración deberán abstenerse de ser instructora o instructor del proceso, cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/92 de 26 de Noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC).

Quienes denuncien y/o las personas denunciadas, podrán recusar a cualquier de las personas que forman parte del Equipo de Valoración, cuando juzguen que concurren en ellas algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 28 de la LRJ-PAC, siguiéndose el procedimiento que para ello establece el artículo 29 de la citada Ley.

Funciones del Equipo de Valoración

- Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo

prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.

- Recomendar y gestionar ante RRHH las medidas cautelares que estime convenientes.
- Evitar revictimizaciones secundarias intentando no hacer informar varias veces a la persona denunciante y asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, intentar que se logre algún tipo de acompañamiento y/o atención posterior si se valora necesario.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna asesoría externa.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación y las propuestas de actuación a Recursos Humanos, informando de las sanciones propuestas cuando así proceda.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Reportar a la Comisión de Igualdad la estadística de denuncias de acosos.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión de Valoración trasladará, al instructor o instructora designado/a para la incoación del mismo, toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.

Plantilla del Ayuntamiento

Toda la plantilla del Ayuntamiento está obligada a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente protocolo.

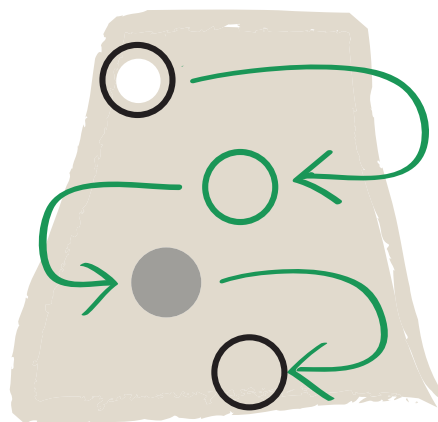


VII. Acción preventiva del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo el Ayuntamiento de San Fernando de Henares adoptará las siguientes medidas:

- Comunicación: se garantizará el conocimiento de este Protocolo a todas las personas trabajadoras mediante su publicación en todos los canales informativos (tanto telemáticos, como presenciales) de que el Ayuntamiento dispone: circular a la plantilla a través de correo electrónico y en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo.
- Sensibilización: se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Información estadística:** se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- **Responsabilidad:** todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- **Formación:** con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla y especialmente a la Comisión de Igualdad. La Dirección, junto con la Comisión de Formación, estudiará y proyectará anualmente acciones formativas en este sentido.



VIII. Procedimiento de actuación en casos de denuncia de acoso sexual y del acoso por razón de sexo

a) Principios

El procedimiento de actuación interno, una vez denunciados los hechos por el trabajador o trabajadora, se regirá por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad de todas las personas implicadas, incluida la persona denunciante aún cuando lo haga en tercera persona por haber tenido conocimiento de ello.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.



- No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso salvo que sea estrictamente necesario para la investigación, salvo a la Representación legal de las personas trabajadoras en los supuestos en que legalmente fuere preceptiva.

- Celeridad en la tramitación urgente, sin demoras indebidas.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/as cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas.

Igualmente, se considera reprochable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias, incluyendo las de carácter disciplinario.

b) Garantías

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.

A estos efectos, se firmará un documento de compromiso de confidencialidad (que figura en el Anexo) por parte de las personas que componen el Equipo de valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo antes de iniciar cualquier proceso.

- Celeridad del proceso: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, y en los plazos establecidos.

Se garantizará siempre que la denuncia se curse de modo confidencial y urgente, todo ello sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

- Protección de las víctimas y acompañamiento mientras dure. Intentar que se la entrevista el menor número de veces posible durante el proceso y una vez finalizado restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

- Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas, asegurando apoyo psicosocial tanto durante el proceso como a posteriori.

- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Igualdad de trato:** Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal, social o laboral.

- Todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el procedimiento se harán respetando los principios establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos.

- El Ayuntamiento asumirá los gastos necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.

- Apoyo de personas formadas: Se garantizará la participación de personas formadas en todo el proceso.

c) Fases

1. Inicio:

Toda persona empleada por el Ayuntamiento de San Fernando de Henares que considere

estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento del Equipo de Valoración de las denuncias de Acoso sexual y/o por razón de sexo enviando la denuncia (presentada por escrito mediante el modelo de denuncia que se adjunta al final del Protocolo) a la dirección del siguiente correo electrónico: acoso@ayto-sanfernando.com, correo que recibirá el Equipo de Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El Equipo de Valoración deberá valorar en el plazo de tres días la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, si encuentra indicios suficientes iniciará el proceso de investigación.

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Valoración que instruye el expediente informador lo ve adecuado podrá solicitar a la Dirección de Recursos humanos la adopción de medidas cautelares.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales. La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. Y toda persona que sea informada, porque así lo requiere el caso firmarán el compromiso de confidencialidad.

La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada. Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible

2. Iniciado el proceso:

Iniciado el proceso el Equipo de Valoración deberá:

1º. Informar a las personas (denunciante y denunciado) de la existencia de una denuncia de acoso sexual o/y por razón de sexo, así como del procedimiento a seguir en estas situaciones.

2º. Durante la tramitación del procedimiento, las personas implicadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Equipo de Valoración.

3º. El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad del Equipo de Valoración.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones.

3. Investigación:

En este plazo el Equipo de Valoración se encargará de realizar la investigación del supuesto acoso a través de la información que pueda recabar de las personas implicadas así como de cuantas otras a las cuales se requiera su testimonio y aporte de indicios y pruebas.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona denunciada como presunta acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido.

En el momento de la entrevista tanto la persona acosada, como la denunciada pueden comparecer acompañadas de una persona. Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con una persona del Equipo y se intentará que solo declare una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical si así lo considera.

4. Resolución:

Al final del proceso el Equipo de Valoración de las Denuncias de Acoso sexual o por Razón de Sexo redactará un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso” y de las propuestas de actuación a tenor de la investigación realizada.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento para proceder de conformidad

Si la Comisión de Valoración considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a Recursos Humanos y éste departamento valorará dar traslado al Ministerio Fiscal.

- **Cuando se constate acoso.**

Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. Para cuyo expediente se tendrá en cuenta toda la información aportada por el Equipo de Valoración. En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para evitar la convivencia con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las

que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- **Cuando no se constate acoso.**

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante al archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por el Equipo de Valoración.

La Dirección de Recursos humanos del Ayuntamiento pondrá en conocimiento de las personas implicadas la decisión final en un plazo de 3 días hábiles a la entrega del informe del Equipo de Valoración.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

5. Faltas y sanciones

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose falta laboral muy grave.

El Equipo de Valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente (Real Decreto 5/2015, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Estatuto de los Trabajadores) y a lo regulado en el convenio colectivo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la sanción incluirá las me-

medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, habiendo tenido la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

El Equipo de Valoración supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

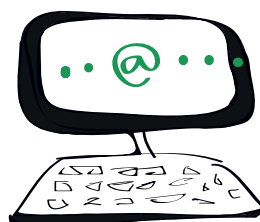
Además de los casos y la solución estadística de los mismos se dará información a la Comisión de Igualdad.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

FASES DEL PROCESO



Posible caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo



acoso@ayto-sanfernando.com



VALORACIÓN por parte del Equipo de Valoración



INICIO DEL PROCESO DE INSTRUCCIÓN

1. El Equipo de Valoración **INVESTIGA** el supuesto de acoso
2. Se da TRÁMITE de AUDIENCIA



3. Equipo de Valoración



RESOLUCIÓN

Se remite a la Dirección de RRHH

- Acoso constatado ✓ → MEDIDAS
- Acoso no constatado ✗ → ARCHIVO



IX. Divulgación y distribución del protocolo

El objetivo principal es evitar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo. Por tanto, la Dirección en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, lo pondrán en conocimiento toda la plantilla utilizando todos los mecanismos posibles.

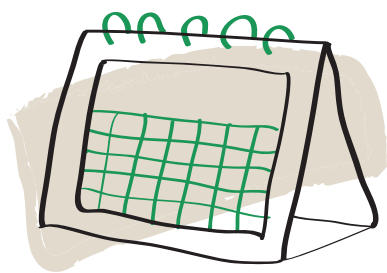
Además, las partes firmantes procederán a preparar un documento divulgativo sobre el presente protocolo, así como sobre el funcionamiento del procedimiento en materia de acoso que se inicia con la denuncia.

X. Protección de datos de carácter personal

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (persona denunciante, persona denunciada, testigos, miembros del Equipo de Valoración, RLT, etc.), están obligadas a guardar secreto respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso, obligación que subsistirá aún después de la finalización del mismo, de conformidad con el **artículo 5 del Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016**, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Al ser un tema en el que se da el tratamiento de datos de carácter personal se deberá respetar en su integridad el Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y su normativa de desarrollo.





XI. Aplicación y vigencia

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá vigencia indefinida hasta la entrada de un nuevo Protocolo, tras la denuncia expresa del presente bien por el Ayuntamiento de San Fernando de Henares o por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras integrantes de la Comisión de Igualdad.

Esta aplicación no implica una mejora del mismo cuando se aplique y de detecte la necesidad de mejora.

Anexos

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS DE COMPONEN LA COMISIÓN DE VALORACIÓN

D./D^a. _____, designada para formar parte de la Comisión de Valoración de las Denuncias de Acoso Sexual y por Razón de Sexo del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la Ayuntamiento de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado:

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./D^a _____, designada para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la Ayuntamiento de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

- ☐ Persona afectada
- ☐ Recursos Humanos
- ☐ Representantes de los Trabajadores
- ☐ Otros

TIPO DE ACOSO (marcar)

- ☐ Sexual
- ☐ Por razón de sexo
- ☐ Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:Sexo: H/M

Teléfono de contacto:Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos:

Puesto en la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas...continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

