

PROTOCOLO MUNICIPAL DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



Elaborado por:



AMURRIO
UDALA
AYUNTAMIENTO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	5
3. AMBITO DE APLICACIÓN	6
4. NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES	7
5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	10
6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	14
7. ACTUACIONES DE PREVENCIÓN	16
8. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN	18
9. POLÍTICA DE FORMACIÓN	19
10. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS	20
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	21

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las administraciones públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal empleado y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a conductas que pueden atentar contra su dignidad y frente a los riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

El Ayuntamiento de Amurrio, con la aprobación plenaria de Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, adoptó el compromiso de trabajar para conseguir una protección integral de sus trabajadores y trabajadoras en relación con todos los riesgos que puedan afectar su salud.

Además de la salud, la violencia o acoso en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, las conductas que generan estrés, o cualquier otro ataque hacia la dignidad e integridad de las personas, vulneran los fundamentos de la convivencia y los derechos fundamentales, y por tanto, a los valores esenciales en los que se fundamenta la paz y la convivencia.

La violencia contra las Mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas, con acciones y reformas estructurales en los diferentes ámbitos: educativo, social, sanitario, jurídico, policial y laboral. Además, exige el compromiso de toda la sociedad.

La sociedad vasca dispone de un marco legislativo en esta materia que procura un gran avance en el abordaje de esta problemática. Así en la Comunidad Autónoma de Euskadi a través del "II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales" que ha sido ratificado en el año 2009 con la firma de todas las instancias implicadas: Administración de la Comunidad Autónoma, Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Diputaciones Forales, Eudel (Asociación de Municipios Vascos), Consejo Vasco de la Abogacía y Consejo Médico Vasco, se establecen las pautas de actuación para todas las Instituciones involucradas en la asistencia a las víctimas y en los distintos ámbitos de actuación.

Con posterioridad a la firma del Acuerdo Interinstitucional se han producido hechos de gran relevancia por lo que se refiere a la intervención pública en esta materia, entre los que cabe destacar la aprobación de otras leyes como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el ámbito de Estado, y la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que precisamente en su artículo 62 insta a la Administración de la Comunidad Autónoma la obligación del impulsar acuerdos de colaboración interinstitucionales a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato y agresiones sexuales a mujeres y de garantizar una atención integral y de calidad a las víctimas. Así mismo el artículo 43 de la misma Ley, señala la definición de

acoso en el trabajo, la consideración que tiene, las medidas que tienen que tomar las Administraciones Públicas Vascas ante este tipo de casos y los servicios que hay para las víctimas.

Por todo ello, el Ayuntamiento de Amurrio, a través del Área de Igualdad y con la colaboración de los sindicatos con representación, consciente de la necesidad de evitar comportamientos que pudieran producir situaciones de acoso sexual y sexista que pudieran generarse, se deben utilizar dos herramientas; una la prevención, estableciendo medidas de sensibilización, información y formación, así como desde el establecimiento de códigos de conductas comunes, y otra la implantación de procedimientos de actuación consensuados, en los casos en que existan denuncias de acoso o violencia en el trabajo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la normativa estatal, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes en representación del Ayuntamiento y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia en el Ayuntamiento de Amurrio, incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal del Ayuntamiento, de sus Organismos Autónomos y Fundaciones, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo (personal eventual; personal funcionario de carrera o interino; laboral fijo, indefinido o temporal; en prácticas, personal de libre designación, subcontratado, etc...), ni por la duración de dicha vinculación.

A la vista de que el Ayuntamiento firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a todas las trabajadoras y trabajadores la política del Ayuntamiento para combatir el acoso sexual y por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En el caso de que el Ayuntamiento no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder o influencia, el Ayuntamiento se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación entre el Ayuntamiento y dicha empresa será extinguida.

Además, en la medida de lo posible se incluirá en las cláusulas de contratación un punto que indique que la empresa no ha recibido ninguna prohibición legal que la inhabilite para trabajar con la administración con mención expresa a las que se hayan producido por discriminación de sexo. De igual manera, señalará que ninguno de sus trabajadores o trabajadoras se encuentra sancionada por llevar a cabo acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

4. NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

4.1. NORMATIVA DE REFERENCIA

La **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de **5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. **El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991** constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

El **art 9.1** del **Estatuto de Autonomía de Euskadi**, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el **art. 9.2** establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.

Además, el **art. 14** considera que, "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

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

Y, en su Art. 48 señala:

1. Las empresas deberán 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores 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.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su **Art. 8.13.bis**. El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/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 en el ámbito laboral.

Además, la sociedad vasca dispone de un marco legislativo en esta materia que procura un gran avance en el abordaje de esta problemática. Por una parte, **“II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales”** que ha sido ratificado en el año 2009 con la firma de todas las instancias implicadas: Administración de la Comunidad Autónoma, Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Diputaciones Forales, Eudel (Asociación de Municipios Vascos), Consejo Vasco de la Abogacía y Consejo Médico Vasco, se establecen las pautas de actuación para todas las Instituciones involucradas en la asistencia a las víctimas y en los distintos ámbitos de actuación.

Por otra parte, **la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi**, que precisamente en su **artículo. 43** define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

En el artículo 62 insta a la Administración de la Comunidad Autónoma la obligación del impulsar acuerdos de colaboración interinstitucionales a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato y agresiones sexuales a mujeres y de garantizar una atención integral y de calidad a las víctimas.

4.2. DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL

Es acoso sexual, “cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo” (art. 7.1 LOI)

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;

- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

De la definición anterior se desprende la existencia de dos tipos de **acoso sexual**, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como **chantaje sexual** y **acoso ambiental**:

CHANTAJE SEXUAL

El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea la persona empresaria, su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del o la superior jerárquico.

ACOSO AMBIENTAL

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del chantaje, aquí ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc... Pero hay que tener en cuenta que al afectar generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. En este caso son sujetos activos los y las compañeras de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“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” /art. 7.2 LOI)

Es decir, “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

5.1. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

El Área de Igualdad será el órgano receptor de las denuncias que, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará **Asesor o Asesora Confidencial** (en adelante Asesoría Confidencial). Se dará a conocer a todo el personal del Ayuntamiento la existencia de la misma, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Además, es importante que la persona sea mujer y cuente con formación previa en materia de igualdad. Lo conveniente es que la Técnica de Igualdad de manera coordinada con la persona responsable política y el delegado o delegada de prevención laboral, sean las personas encargadas de Asesoría Confidencial, ya que son las personas que disponen de la formación necesaria.

5.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar del Ayuntamiento y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la Alcaldía para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad. En caso de que alguna de las personas anteriormente señaladas, se encuentre implicada en un caso de acoso sexual o por razón de sexo, no se les facilitará dicha información para que no pueda influir en el proceso.

5.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

5.3.1. Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por

producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

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

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación, a través de un informe con conclusiones, a la alcaldía, para que, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de las y los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

5.3.2. Procedimiento.

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

5.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la alcaldía. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación

6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

6.1. Faltas

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) invitaciones comprometedoras;
- b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- h) la impartición de órdenes vejatorias;
- i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- j) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) cualquier otra del mismo grado de gravedad.
- l) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- m) uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

6.2. Sanciones

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas graves:

Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc... podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

7. RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN

En este protocolo de actuación, se han propuesto una serie de recomendaciones generales para prevenir el acoso por razón de sexo y sexual en el ámbito laboral. Las recomendaciones para crear una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso sexual en el ámbito laboral son las siguientes:

- Favorecer la difusión del significado de acoso sexual y por razón de sexo.
- Investigar el alcance y naturaleza del problema.
- Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva que incluya:
 1. El compromiso ético, tanto por parte del Ayuntamiento como de los y las trabajadoras para impulsar un entorno libre de este tipo de acoso.
 2. Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.
 3. Establecer los valores y normas de la organización y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las normas.
 4. Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas.
 5. Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
 6. Explicar el procedimiento para formular quejas.
 7. Proporcionar datos de servicios de asesoramiento.
 8. Poner ayuda a disposición de la víctima y de la persona acosadora.
 9. Mantener la confidencialidad.
 10. No exponer innecesariamente a la víctima a careos con la persona agresora.
 11. Escuchar a ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa.

Por tanto, es conveniente establecer algunos objetivos:

- Realizar una distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles de la organización, por ejemplo, a través de manuales de personal, reuniones informativas, boletines, etc.
- Asegurar vías para resolver los conflictos de forma objetiva y democrática.
- Garantizar que el personal conozcan y respeten las normas y los valores de la organización.
- Mejorar la responsabilidad y la competencia a la hora de abordar los conflictos y la comunicación.
- Establecer contactos independientes con los y las trabajadoras.
- Implicar al personal y a sus representantes en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso por razón de sexo.

Aproximadamente la mitad de las personas sometidos a acoso Por razón de sexo o sexual refieren secuelas psicológicas o físicas. Por ello, si se detectan este tipo de situaciones, no se debería esperar a que se manifestase un daño para establecer las estrategias preventivas. En este sentido, se han identificado algunos factores de buen pronóstico del acoso laboral:

- La corta duración del acoso, o el detenerlo cuanto antes.
- La baja intensidad o frecuencia del hostigamiento.
- El apoyo social y familiar.
- La ruptura de la indefensión y de la paralización, mediante una estrategia de afrontamiento activo.

A continuación se proponen algunas estrategias que pueden ser útiles para superar el acoso por razón de sexo:

- Identificar el problema, informándose y formándose sobre el tema.
- Documentar y registrar las conductas de acoso de que se es objeto lo antes posible.
- Hacer públicas las conductas de acoso que se reciben en la intimidad y en secreto, y comunicarlas.
- Llevar a cabo la desactivación emocional, evitando reaccionar con ataques.
- Controlar y canalizar la ira y el resentimiento.
- Evitar el aislamiento social, relacionándose socialmente y haciendo actividades de ocio.
- Evitar la autoinculpación.
- No intentar convencer o cambiar a la persona acosadora.
- No caer en la inhibición, ni en la paralización, hablar del acoso y expresar las emociones (risa, llanto) que sus conductas provoca.
- Solicitar ayuda médica, psicológica y legal, para diseñar el plan terapéutico con medidas de prevención, tratamiento farmacológico, baja laboral, etc., y el abordaje jurídico.

Además el Ayuntamiento debería favorecer:

- El apoyo social al afectado a través de un o una compañera de su confianza.
- El reconocimiento por parte de la organización de que estos fenómenos pueden existir.
- La planificación y diseño de las relaciones sociales en el Ayuntamiento.
- La posibilidad de contar dentro del Ayuntamiento con un servicio de asistencia a los y las trabajadoras.
- La atención a las deficiencias del diseño del trabajo, al comportamiento de sus líderes y a la protección social de la persona mediante reglas claras, escritas y públicas sobre resolución de conflictos.

8. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal del Ayuntamiento de Amurrio. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío del Protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras. Además, se ubicará en una carpeta en la intranet (K) y se colocará en los tableros de anuncios de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, la dirección, horarios y manera para poder contactar con la persona encargada de la Asesoría Confidencial.

Tras la aprobación del presente Protocolo se realizará una reunión formativa con todo el personal de Ayuntamiento y se procederá a una presentación y se facilitará copias del documento. Asimismo, cada vez que se incorpore una nueva persona a la plantilla del Ayuntamiento, se le facilitará una copia del Protocolo Municipal de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Se procurará que todas las empresas que realizan trabajos para el Ayuntamiento de Amurrio conozcan la política de la empresa en esta materia, y se les facilitará una copia del mismo.

9. POLÍTICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa del Ayuntamiento de Amurrio en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia y en particular sobre acoso sexual y por razón de sexo y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles. El objetivo es que las medidas de prevención de riesgos eliminen o reduzcan en lo posible el riesgo laboral de sufrir acoso sexual y por razón de sexo y que como consecuencia el protocolo se aplique de forma excepcional cuando las medidas preventivas hayan fallado.

Al menos una vez cada dos años, se actualizará la formación para el personal, externo e interno del Ayuntamiento, en esta materia. Desde la Asesoría Confidencial se programará un curso formativo que tendrá una duración por determinar, que vendrá fijada, en función de las materias que se impartan en el mismo

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo Municipal de Actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Este informe se presentará a los y las representantes las personas trabajadoras, a la alcaldía, al Área de Personal y a la Comisión de Igualdad.

El informe bienal será presentado también a Emakunde con el objetivo de que este organismo pueda realizar un informe general sobre aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi. Emakunde a su vez informará de su contenido a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género del Departamento de Interior.

11. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación. Para ello pueden solicitar información en el Gobierno Vasco o en el Área de Igualdad:

Area de Igualdad
945891161
raguilar@gmail.com

Dirección de Atención a las Víctimas de Violencia de Género:
900 84 01 11
945 01 87 86
946 07 56 50

Emakunde –Instituto Vasco de la Mujer:
945 01 67 00

En Amurrio, a 23 de febrero de 2017

Josune Irabien Marigorta
Alcaldesa

Agurtzane Irabien Marigorta
ELA

Beñat Mendiguren Cosgaya
LAB

Jon Serrano Cantón
CCOO