



Ayuntamiento de VILAFRANCA DE LOS CABALLEROS

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE VILAFRANCA DE LOS CABALLEROS

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO	3
2.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
2.1.- Objeto	5
2.2.- Ámbito de aplicación	5
3.- DECLARACIÓN DE COMPROMISO	6
4.- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	6
5.- OBJETIVOS	8
5.1.- Objetivo General	8
5.2.- Objetivos específicos	8
6.- DEFINICIÓN Y CONCEPTOS	9
6.1.- Acoso sexual	9
6.2.- Acoso por razón de sexo	10
7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	10
8.- ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL PROTOCOLO	10
8.1.- Secretaría del Ayuntamiento	10
8.2.- Asesoría Confidencial	11
9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	12
9.1.- Iniciación del procedimiento ordinario	12
9.2.- Investigación	13
9.3.- Informe de valoración	13
9.4.- Medidas cautelares	14
10.- APROBACIÓN Y PUBLICIDAD	14
ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA	15
ANEXO II: TIPIFICACIÓN DE CONDUCTAS	17

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE VILAFRANCA DE LOS CABALLEROS

1.- INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La Organización Internacional del Trabajo define la “Violencia en el lugar de trabajo” como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

En el ámbito comunitario son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo tanto moral o psicológico como sexual y discriminatorio, de las que destaca la Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, que entre otras consideraciones, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona. Por su parte, según 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, el acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la citada directiva.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes, igualmente reconoce el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y encomienda a los Poderes Públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Nuestro Código Penal sanciona, en su artículo 184, el acoso sexual en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios.

Por su parte, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, regula en su Título VII el Régimen Disciplinario y contempla en el artículo 95.2 letra o) como falta disciplinaria muy grave, entre otras conductas, el acoso laboral y de la misma manera lo recoge la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla la Mancha en su artículo 134, letra o), regulando el régimen disciplinario en su título X.

Especial referencia merece también la Ley del Estatuto de los Trabajadores que contempla la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la

intimidad y la consideración de su dignidad como derechos de todas las personas trabajadoras, así como, la Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales que proclama el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Por su parte, la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres nos recuerda que: “La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos (...)”. En su artículo 7 define acoso sexual y acoso por razón de sexo y, concretamente el art. 62 impone a las Administraciones Públicas la adopción de Protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo al señalar que: “Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia».

Por otro lado, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla La Mancha define el acoso sexual y por razón de sexo en su artículo 53 y establece en el artículo 54 que las Administraciones Públicas de Castilla La Mancha promoverán un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo. Y en su apartado 2 indica: “*Para garantizar que el personal de la Administración Pública tenga una prevención y protección eficaz contra el acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones Públicas otorgarán a las conductas de acoso la consideración de conductas que afectan a la salud laboral y elaborarán, conjuntamente con los sindicatos, una declaración de principio sobre la prevención del acoso, prohibiendo cualquier manifestación o expresión escrita, plástica u otra forma que incite a la utilización de la mujer como objeto sexual.*” Y continúa exponiendo que se garantizará a su personal asesoramiento jurídico y psicológico.

Ya en el ámbito municipal, hay que hacer mención especial al Plan de Igualdad para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, vigente desde 2019, en el que en su Eje 7 sobre salud laboral impone la obligación de elaborar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que deje claro cuáles son los cauces de actuación y denuncia.

Por su parte, el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros establece como falta muy grave el acoso laboral (art. 69.2.o), regula el régimen disciplinario (art. 72) y específicamente el régimen disciplinario para el acoso sexual (art. 73). En este sentido, todas las referencias al régimen disciplinario contenidas en este protocolo, lo son al régimen disciplinario vigente en el momento de producirse los hechos, regulado por convenio colectivo o acuerdo marco, así como, por la normativa autonómica y nacional.

Por tanto, la garantía de un espacio de trabajo libre de acoso sexual o por razón de sexo obedece a una obligación legal contenida en normas nacionales, internacionales, autonómicas y de ámbito local, en definitiva y, en atención a lo expuesto, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en el ámbito del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir o evitar en lo posible conductas de acoso en los centros de trabajo y, por otro lado, identificar y actuar en los casos en que se produzcan.

2.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1.- Objeto

El objeto de este Protocolo de actuación es establecer las medidas necesarias para la prevención y protección de los trabajadores y las trabajadoras municipales frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.

2.2.- Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros con independencia de cuál sea su relación laboral con el mismo.

Igualmente, el personal que pertenezca a empresas contratadas por este Ayuntamiento, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes del mismo, también les será de aplicación el presente Protocolo, en todos los puntos referentes a la investigación, respecto de la adopción de

medidas correctoras, se hará de manera coordinada entre la empresa afectada y el Ayuntamiento.

3.- DECLARACIÓN DE COMPROMISO

A través de este Protocolo el Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros declara formalmente su rechazo a todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación en la entidad y su compromiso con que todas las empleadas y empleados públicos reciban un trato respetuoso y digno.

El Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, como responsable de la garantía de la salud del personal, procurará, dentro del ejercicio de sus competencias, que se hagan efectivas las responsabilidades derivadas, especialmente en lo relativo a la responsabilidad disciplinaria.

Frente a las conductas descritas en el Anexo II se adoptarán medidas disciplinarias de acuerdo con lo previsto por el Estatuto Básico del Empleado Público que tipifica en su artículo 95 como falta disciplinaria muy grave, entre otras conductas, el acoso por razón de orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

La prohibición de estas conductas se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que tipifica el delito de acoso sexual, siendo la competencia para su apreciación, así como para el establecimiento de las penas correspondientes, de los órganos judiciales que resulten competentes de acuerdo con lo previsto por la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

En el caso de que el hecho denunciado, a través de este protocolo, sea constitutivo de flagrante delito, el Ayuntamiento lo pondrá en conocimiento de la Fiscalía.

4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Los principios generales que deben inspirar la acción frente al acoso sexual o por razón de sexo, son los siguientes:

- Principio de Tolerancia Cero con el acoso.
- Principio de Igualdad
- Principio de intimidad y confidencialidad.
- Principio de voluntariedad
- Principios de eficacia, de coordinación y de participación.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Información: las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de la resolución del mismo.

- Respeto y protección a las personas. Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

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

- Diligencia y celeridad. Las actuaciones realizadas en el ámbito del procedimiento descrito deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, concluyéndose en el menor tiempo posible y con respeto a las garantías debidas.

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

- Protección de la dignidad de las personas afectadas. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas.

- 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 sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

El Ayuntamiento declara que el acoso sexual o por razón de sexo son conductas que afectan gravemente a la dignidad personal y a la salud de los trabajadores y

las trabajadoras, e impone a todo el personal a su servicio la obligación y responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que tales conductas resulten inaceptables e indeseables. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave.

Por otro lado, se garantiza el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a la indemnidad frente a represalias como consecuencia de la presentación de una denuncia o de la actuación del trabajador o trabajadora como testigo en el procedimiento. Cualquier vulneración del principio de indemnidad tendrá los efectos disciplinarios y/o penales correspondientes.

La aplicación de este protocolo no impedirá la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas. Si la persona denunciante inicia un proceso por la vía judicial, se deberá paralizar el procedimiento interno de la empresa.

5.- OBJETIVOS

El presente Protocolo pretende alcanzar los siguientes objetivos generales y particulares:

5.1.- Objetivo General

De acuerdo con el objetivo del Eje 7 sobre salud laboral del Plan de Igualdad para el Personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, el presente protocolo tiene el objetivo de prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, afrontándolas de manera efectiva si llegasen a producirse.

5.2.- Objetivos específicos

Son objetivos específicos a alcanzar a través del presente Protocolo:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y los empleados municipales de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

- Sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas.

6.- DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prevé, en el artículo 7, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así mismo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también un acto de discriminación por razón de sexo.

Tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo en función del sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: cuando la persona que ejerce el acoso es superior jerárquica respecto de la víctima.
- Acoso ascendente: cuando la persona que ejerce el acoso es subordinada jerárquica respecto de la víctima.
- Acoso horizontal: cuando ni la persona que ejerce el acoso ni la víctima tienen relación jerárquica.

Por tanto, ambas situaciones pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.

6.1. Acoso sexual

Se entiende por 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.

En este sentido destacamos:

- El chantaje sexual puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente su aceptación. Son sujetos activos todas aquellas personas que tengan el poder de decisión sobre la relación laboral.
- En el acoso sexual ambiental, las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo

negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo. En este caso, pueden ser sujetos activos el/la superior jerárquico, los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna forma con el Ayuntamiento. El sujeto pasivo será la trabajadora o trabajador, independientemente de su nivel y de la naturaleza de la relación laboral, que soporte la actuación de la persona acosadora.

6.2. Acoso por razón de sexo

Se considera 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.

7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

- 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.
- Difusión del presente protocolo entre todo el personal y a través de los medios habituales utilizados en el Ayuntamiento (cartelería, web, correo electrónico...).
- Formación específica para las personas que integrarán la Asesoría Confidencial.
- Inclusión de contenidos relativos a acoso sexual y acoso por razón de sexo en la formación en prevención de riesgos laborales.
- Elaboración de informes sobre las actuaciones llevadas a cabo.
- Evaluación anual del funcionamiento del protocolo.

8.- ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS POR EL PROTOCOLO

8.1. Secretaría del Ayuntamiento

Será competencia de la Secretaría del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros la vigilancia del cumplimiento de las medidas de prevención frente al

acoso sexual y el acoso por razón de sexo previstas en el apartado 7 del presente Protocolo.

Así mismo, será competencia de quien ostente la titularidad de la Secretaría de la entidad, la resolución y apertura de expediente disciplinario, en su caso, de los procedimientos frente a las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, conforme a la normativa vigente.

8.2 Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial será la encargada de recibir las quejas o denuncias relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo y se encargará de llevar a cabo la investigación.

La Asesoría Confidencial no tendrá potestades disciplinarias y la compondrá el personal del Centro de la Mujer del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, como órgano de referencia en materia de igualdad y, cuyas oficinas se encuentran ubicadas en el edificio de la Casa de la Cultura “Juan Calderón”, en la segunda planta, con número de teléfono 926581833 y correo electrónico centromujervillafranca@jccm.es

En todo caso, las personas que formen parte de la Asesoría Confidencial deberán poseer formación en igualdad y acoso sexual y por razón de sexo.

También corresponderá a la Asesoría Confidencial la adopción de las medidas de evaluación y seguimiento, y llevará el registro y control de las denuncias y quejas presentadas así como de sus resoluciones, de forma anual.

Por otro lado, la Asesoría Confidencial podrá proponer las acciones preventivas que estime oportunas a la Secretaría o al órgano que corresponda, registrando anualmente estas actuaciones.

Las personas que pertenecen a la Asesoría Confidencial podrán ser sustituidas de sus funciones en los siguientes casos:

- En caso de relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes.
- Ostentar un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada o pertenecer al mismo departamento.
- Estar involucradas en un proceso de acoso.
- Imposibilidad para desempeñar sus funciones.

En cualquiera de estos casos, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, por ello se

nombrará a una persona sustituta para el caso concreto, que deberá acreditar los conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria.

9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. Iniciación del procedimiento ordinario

El procedimiento se iniciará con la presentación de la queja o denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona afectada y/o por su representante. Además de las personas afectadas, podrán también presentar denuncia cualquier empleada y empleado de forma motivada. Esta denuncia deberá ser ratificada por la presunta víctima.

El modelo escrito de denuncia o queja será el contenido en este protocolo como Anexo I, una vez recibida, se identificará el caso y las personas afectadas con un registro numérico para asegurar la confidencialidad.

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito. Además, el procedimiento se podrá iniciar telemáticamente, enviando la denuncia firmada al correo electrónico centromujervillafranca@jccm.es.

La denuncia se presentará ante la Asesoría Confidencial.

La Asesoría Confidencial informará a la persona afectada de sus derechos y del contenido del protocolo. Igualmente, informará sobre otros procedimientos, vía administrativa y/o vía judicial, ajenos al procedimiento establecido en presente protocolo.

Posteriormente, la Asesoría Confidencial analizará la denuncia presentada y recabará toda la información precisa, dando lugar a una de las siguientes conclusiones:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Resolución informal. En el caso que la situación aún no constituyera un supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero sí refleje una conducta o comportamiento inadecuados, que, de no intervenir, pudiera acabar constituyendo una situación de acoso, se podrá intervenir con carácter voluntario, proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto a continuación.

9.2. Investigación

Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría Confidencial iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas y, posiblemente, a testigos u otro personal de interés, si lo hubiere. Podrán ser útiles documentos, mensajes o imágenes para esclarecer los hechos denunciados.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Este trámite de investigación deberá llevarse a cabo con celeridad, procurando que su duración sea la menor posible. Todo el personal tiene la obligación de colaborar a lo largo de todo el proceso de investigación.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante sindical u otra u otro acompañante de su elección.

9.3. Informe de valoración

Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la Secretaría del Ayuntamiento, acompañando las actuaciones practicadas. Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si se detectarán indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado

entre las partes, bien a propuesta de éstas, o bien, de la Asesoría Confidencial.

2. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

3. Indicios claros de Acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso.

En el plazo de 5 días hábiles desde la recepción del informe, la Secretaria del Ayuntamiento dictará resolución, que se trasladará a las partes, para que, en un plazo de siete días, puedan presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma, a efectos de revisión del procedimiento llevado a cabo.

El plazo desde el inicio del expediente hasta la finalización del mismo no podrá superar los treinta días naturales. Por motivos excepcionales, la Secretaría podrá acordar una prórroga hasta un máximo de otros treinta días naturales.

9.4.- Medidas cautelares

Durante la tramitación del procedimiento, la Asesoría Confidencial podrá proponer el establecimiento de medidas cautelares, especialmente aquellas que aseguren la separación entre las personas afectadas.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la persona afectada, perjuicio o menoscabo en las condiciones salariales y/o de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

10.- APROBACIÓN Y PUBLICIDAD.

Una vez ratificado, este protocolo, por la COMISIÓN DE IGUALDAD constituida con motivo del Plan de Igualdad para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, el presente Protocolo será sometido a la aprobación del Pleno Municipal, publicándose en la página web oficial y siendo de aplicación al día siguiente de su publicación.

ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA

AYUNTAMIENTO DE VILLAFRANCA DE LOS CABALLEROS DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Fecha: _____ Órgano: _____

Código Identificador: _____

TIPO DE ACOSO (marcar con una X): SEXUAL: <input type="checkbox"/> POR RAZÓN DE SEXO: <input type="checkbox"/>	
DATOS DE LA PERSONA QUE DENUNCIA:	
Nombre y apellidos: _____	
DNI: _____	
Puesto de trabajo: _____	Relación laboral: _____
Teléfono: _____	
Mujer: <input type="checkbox"/>	Hombre: <input type="checkbox"/>
En calidad de (marcar con una X): <input type="checkbox"/> Presunta víctima <input type="checkbox"/> Persona que ha presenciado los hechos <input type="checkbox"/> Representante sindical <input type="checkbox"/> Otros (indicar) _____	
DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA:	
Nombre y apellidos: _____	
DNI: _____	
Puesto de trabajo: _____	Relación laboral: _____
Teléfono: _____	
Mujer: <input type="checkbox"/>	Hombre: <input type="checkbox"/>
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:	
Nombre y apellidos: _____	
DNI: _____	
Puesto de trabajo: _____	Relación laboral: _____
Teléfono: _____	
Mujer: <input type="checkbox"/>	Hombre: <input type="checkbox"/>
Relación laboral con la presunta víctima: _____	
Se ha comunicado la situación a otras personas: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Relación laboral: _____	
Descripción de los hechos (fechas, lugares, horas): _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	

Existencia de pruebas: (marcar con una X):

- Ninguna
- Documentos
- Testigos (indicar):

Otros (indicar): _____

Existencia de otras personas afectadas (indicar nombres y puestos):

Documentos que se adjuntan (indicar):

Fdo.: _____

ANEXO II: TIPIFICACIÓN DE CONDUCTAS

Las siguientes conductas serán consideradas como constitutivas de acoso sexual:

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados (servicios, vestuarios...).
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de las personas entre las/os empleadas/os.

Las siguientes conductas constituirán acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos, ridiculizando y menospreciando las habilidades y capacidades de las personas por razón de su sexo.
- Desvalorización constante del trabajo de una persona por su sexo.
- Utilizar formas denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Tratos desfavorables hacia una persona por situación de embarazo, maternidad, paternidad o que ejerciten cualquier derecho de conciliación.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad y conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr a una persona, en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Vigilancia extrema y continua, realizada sobre una persona por razón de su sexo.

En todo caso, estas enumeraciones de conductas no son exhaustivas, teniendo carácter ejemplificativo y debiendo apreciar su concurrencia de acuerdo a las circunstancias de cada caso.