



DONOSTIA
SAN SEBASTIÁN
Berdintasuna
Igualdad

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

CONTRA EL ACOSO SEXUAL

Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DEL AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIÁN



ÍNDICE

1.	PREÁMBULO.....	3
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3-4
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4.	NORMATIVA.....	5-6
5.	MARCO CONCEPTUAL.....	6-11
5.1	El acoso sexual, sexista como expresiones de la violencia machista	
5.2	Formas que adquiere el acoso sexual	
5.3	Definiciones	
5.4	Tipos de acoso sexual y por razón de sexo	
6.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	12-13
6.1	Órganos y personas encargado de impulsar las medidas preventivas	
6.2	Formación	
6.3	Investigación y conocimiento	
7.	PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.....	13-16
7.1	Garantías que deben cumplir los procedimientos	
7.2	Órgano, composición, funciones y sustituciones	
8.	PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.....	16-23
8.1	Presentación de la queja o de la denuncia	
8.2	Procedimiento informal	
8.3	Procedimiento formal	
8.3.1	Resolución alegaciones	
8.4	Incumplimiento de plazos	
8.5	Vinculante	
9.	ANEXOS.....	23



1. PREÁMBULO

Este Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de San Sebastián, renovado entre los años 2020-2021, tiene como objetivo principal generar espacios de trabajo libres de acoso, violencia sexual y por razón de sexo. El documento tiene 2 vertientes una es la de prevención del acoso sexual y el fomento de relaciones igualitarias y la segunda, la atención a quejas, denuncias sobre casos concretos de acoso y su investigación. Es un documento elaborado y revisado por un grupo de trabajo creado dentro de la Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento.

En este documento se definen los procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la vez que establece los itinerarios para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido víctimas del mismo y el plan formativo necesario para el personal. Para prevenir y actuar ante estos casos es necesaria la formación y sensibilización para responder y actuar con responsabilidad.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia machista que se manifiestan en el ámbito laboral, constituyen situaciones discriminatorias por razón de género y la vulneración de derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y a la salud en el trabajo. Son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y sancionar .

El Ayuntamiento en el desarrollo de su actividad tiene como principio básico el respeto a la dignidad de mujeres y hombres y la protección de los derechos mencionados anteriormente. En consecuencia, las personas que trabajan en el Ayuntamiento de San Sebastián, tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato respetuoso y digno, no tolerando la Entidad Municipal que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

En el ámbito de promover la claridad de sus servicios, a través del desarrollo de la propia identidad personal y profesional de las personas que en la misma ejerzan su trabajo, el Ayuntamiento de San Sebastián prohíbe que dentro de sus organización, y en especial, en su ámbito laboral, se produzcan situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o sexista, adoptando al respecto tanto las medidas preventivas necesarias como las legales, que en su caso, procedan.

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.

El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN



El presente protocolo será de aplicación para todo el personal empleado público con cualquier tipo de vinculación jurídica, personal eventual y cargos políticos, así como a todo el personal en prácticas y becarios o becarias que realizan y desarrollan las funciones en este Ayuntamiento.

Los organismos autónomos y entidades adscritas al Ayuntamiento se regirán por este protocolo, adecuándose en cada caso a la realidad de casa entidad.

Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta Administración y de una empresa externa, que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este documento. Si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El presente protocolo será susceptible de aplicación, si los tipos de acoso previstos en él lo fueran por parte del personal previsto en el primer punto de este apartado hacia las personas usuarias de los centros y servicios del Ayuntamiento.

4. NORMATIVA



Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5.
- Convenio Nº 111 OIT de 25 de junio de 1958 relativo a la discriminación en materia de empleo y la Recomendación Número 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Normativa Europea

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de la Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un "Código de Conducta" encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la UE.
- 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, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso sexista y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Normativa Estatal

- Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): arts. 3, 7, 8, 48 y 62.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Ámbito autonómico

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres hace referencia a la misma materia, en su Capítulo IV, sección II, artículo 43.
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca: artículo 83. B.

Ámbito local

- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de San Sebastián (BOG núm. 107 de 07/06/2019).
- IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de San Sebastián 2020-2024 aprobado el 20 de octubre de 2020 en J.G.L.
- Manual de Convivencia laboral- Código de buenas practicas aprobado el 21 de enero 2020 en J.G.L



5. MARCO CONCEPTUAL

El acoso sexual, sexista y machista como expresiones de la violencia machista en el ámbito laboral se caracteriza por ser una conducta indeseada por parte de la persona que lo sufre. No es recíproco. La dificultad está en que corresponde a cada persona determinar el tipo de comportamiento que le resulta aceptable y de parte de quien provenga. Esto lleva a la posición sustentada de que el acoso debe ser valorado según la percepción de la persona que lo sufre, es un criterio subjetivo.

El acoso sexual, sexista y machista es un problema de poder, surge cuando hay una asimetría entre quien(es) lo ejerce(n) y quien(es) lo vive(n). Asimetría funcional, de una persona en concreto contra otra y violencia simbólica por la función que cumplen para imponer una normativa heterosexista y patriarcal de comportamiento.

Las manifestaciones del acoso y chantaje sexual o sexista son diversas en intensidad y forma. Pueden presentarse de forma gradual y combinarse para crear un ambiente laboral hostil así como amenazas laborales concretas. Sus dos presentaciones más comunes son:

Acoso sexual como chantaje

Es un tipo de acoso que supone que la aceptación o el rechazo de la conducta sexual, sexista o machista no solicitada influye directamente en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, salario, ascensos, traslados, formación, etc. de quienes lo sufren.

Los sujetos que lo ejercen están en una posición jerárquicamente superior o están relacionados con la toma de decisiones sobre la persona acosada.

Acoso machista ambiental

Tiene como efecto crear un entorno laboral hostil, ofensivo e intimidatorio. No tiene efectos inmediatos en las condiciones de trabajo ya que el acosador no tiene poder para ello.

El ambiente que genera una situación de este tipo provoca riesgos en la salud de la persona afectada y, por lo tanto, tiene indirectamente efectos en su trabajo. Se plasma a través de chistes, comentarios, expresiones despectivas sobre la persona, actuaciones hostiles anónimas...

Este tipo de acoso sexual puede realizarse por parte de cualquier compañero, superior, subordinado o terceros relacionados con la empresa.

Ambas tienen como causa y/o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las víctimas. Aunque las manifestaciones del acoso sexual como chantaje son obvias, la consecuencia directa que tienen sobre las condiciones y/o el mantenimiento del empleo puede llevar a quienes las sufren lo vivan en silencio y encuentren dificultades para denunciarlo.

El acoso machista ambiental, puede ser más difuso y requiere de un cierto nivel de conciencia y reflexión entre las mujeres y las personas que rompen los comportamientos heteropatriarcales para identificar esas conductas no solo como producto de "momentos", "salidas de tono" o "molestias sin consecuencia".

En ambos casos, la percepción subjetiva de estas conductas juega un papel importante para su conocimiento por el centro de trabajo. La aceptación explícita o implícita del ámbito laboral como un espacio masculino y heterosexual por tradición puede hacer que se normalicen conductas en absoluto deseables. De ahí que sea importante reconocer dos niveles de percepción en el acoso:

Acoso técnico

Situaciones padecidas de manera reiterada durante el plazo de un año independientemente de que lo considere o no acoso la persona que las sufre y o enfrenta.

Acoso declarado

Situaciones que sean interpretadas como tal por quienes las enfrentan.

A continuación se presentan las definiciones de los conceptos

Acoso sexual

Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos que tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su estabilidad física y emocional así como su desempeño profesional y laboral.

Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo es toda conducta gestual, verbal o comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos compañeras, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos que tiene como causa los estereotipos de género (en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con la opción sexual, con la identidad de género, o con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares), que se produce en el marco de una organización o en relación o como consecuencia de una relación laboral atentando contra la integridad física o psíquica de la persona que lo enfrenta y creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Entre otros, estos comportamientos pueden considerarse como acoso:

- Difamar en público repetidamente a una persona, su trabajo y su implicación.
- Insultar constantemente y de forma ultrajante a una persona por su aspecto físico, ideología, opción sexual o identidad de género.
- Dar ordenes contradictorias y, por tanto, imposibles de cumplir al mismo tiempo.
- Dar órdenes insultantes.
- Actitudes que conllevan vigilancia extraordinaria e ininterrumpida.
- Orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Ataque verbal.
- Ataque físico.
- Etc.

Chantaje sexual

Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por superiores jerárquicos o personas con poder de poner en peligro el empleo y/o desarrollo profesional y laboral de la persona que lo enfrenta.

Chantaje machista y por razón de sexo

El chantaje machista y por razón de sexo es toda conducta gestual, verbal o comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos o personas con poder de decisión que tiene como causa los estereotipos de género (en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con la opción sexual, con la identidad de género, o con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares), que se produce en el marco de una organización o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que pone en peligro el empleo o el desarrollo profesional o laboral de quien lo enfrenta.

Exponemos aquí unos ejemplos de chantaje machista:

- Solicitud de favores sexuales, en el caso de que esas solicitudes estén directamente o indirectamente relacionadas con la carrera profesional, las condiciones laborales o el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Sugerencias desagradables.
- Chistes o comentarios sobre el aspecto o la imagen de la persona.
- Abusos verbales intencionados, con contenido lujurioso.
- Invitaciones lujuriosas o comprometidas.
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Tocar físicamente, de forma intencionada, y que sin que la otra persona lo pida.
- Acercamiento físico innecesario.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes electrónicos insultantes.
- Persecución.
- Invitar repetidamente a participar en actividades sociales, aunque la persona en cuestión haya dejado claro que están fuera de lugar.
- Bromas o propuestas explícitamente sexuales.
- Acoso sexual.
- Etc.

Tipos de acoso sexual y por razón de sexo en función de la gravedad se clasifican en tres: leve, grave y muy grave. Según los criterios que detallamos a continuación: perjuicio causado a la salud de la víctima, riesgo de empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima, riesgo de que la víctima no tenga trabajo o incluso de que lo pierda, repetición sistemática, contacto físico, invasión de la intimidad, trato intimidatorio o indigno, perjuicios provocados a los compañeros y compañeras de trabajo. En el del chantaje hay dos tipos : **grave o muy grave**, por lo que se seguirá el procedimiento formal en todos los casos.

En el caso del acoso podemos encontrar tres tipos: leve, grave y muy grave.

Tipo leve

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinosos.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Gestos y miradas insinuantes.

Tipo grave

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen sobre una persona por razón de género.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente, cuando se realiza sobre una persona por razón de género.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de género.
- Preguntas sobre la vida sexual de las trabajadoras.
- Insinuaciones sexuales.
- Petición abierta relaciones sexuales.
- Presión tras una ruptura sentimental.
- Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Tipo muy grave

- Demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios.
- Impartir órdenes vejatorias, cuando se realiza sobre una persona por razón de género.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona, realizada por razón de género.
- La agresión física, realizada sobre una persona por razón de género.
- Adopción de represalias contra las personas que denuncian, atestiguan...
- Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados.
- Acorralamientos, asaltos sexuales.
- Presión para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.

Se consideran circunstancias agravantes y atenuantes cuando:

Agravantes

- El abuso de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La persona denunciada ya lo había sido en otro caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- La alevosía.
- La denuncia ha sido puesta por varias personas que hayan sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Comisión investigadora...a lo largo del procedimiento.
- La víctima tiene diversidad funcional (física y mental) reconocida.
- Si los acosadores son más de uno y que actúan en grupo.

Atenuantes

- Haber reconocido el hecho, procedido a disminuir los efectos de la falta o dar satisfacción a la persona ofendida.
- Haber aceptado la resolución informal.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS



El problema del acoso sexual o sexista en el ámbito laboral es su falta de visibilidad social así como el hecho de relacionarlo a sus expresiones más graves o extremas, lo que oculta o minimiza los casos de acoso leve que son los que, precisamente, van creando un acoso sexual ambiental que genera malestares, estrés, bajas laborales, y en general, un ambiente laboral de hostilidad al trabajo conjunto de mujeres y hombres. Para revertir esta situación desde el plano preventivo se trabajará con las siguientes herramientas:

6.1.- Comunicación interna y sensibilización. Difusión del protocolo.

6.2.- La formación ante el acoso sexual y sexista se implementará a través de 2 líneas de trabajo y se incluirá en el Plan Formativo del Ayuntamiento.

Línea 1: Sensibilización, formación y orientación para la prevención y detección del acoso sexual y por razón de sexo dirigido a todo el personal del Ayuntamiento, funcionariado, laboral, personal de subcontratas, personal adscrito a direcciones y partidos políticos.

Línea 2: Se elaborará, diseñará e impartirá, bianualmente la formación específica para el personal que participe en la Comisión de Investigación (representantes de sindicatos y Gestión de Personas, incluidos el servicio de PRL y de Igualdad). Esta formación específica es necesaria y obligatoria para las personas que formen la Comisión de Investigación. Las unidades formativas se especifican en el Anexo VII.

6.3.- Investigación y conocimiento

Para el conocimiento del tema en profundidad, se sistematizarán las tramitaciones de quejas recibidas y las acciones ejecutadas. Recogida de datos estadísticos sobre los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Y seguimiento en base a la encuesta de riesgos psicosociales. Se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tras la tramitación de las tres primeras denuncias o al año de su implantación, y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

El Negociado de Igualdad llevará el control y registro de las denuncias/quejas presentadas y de la resolución de los expedientes (resultados de procedimiento informal, informes de valoración de procedimientos formales, alegaciones) con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe incluirá indicadores relacionados con las medidas preventivas efectuadas: medidas de comunicación realizadas, horas de formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo impartidas... así como indicadores de los procedimientos de garantía; denuncias tramitadas, datos de personas denunciantes y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, denuncias sancionadas...

Este informe se presentará a la “Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de trabajadoras y trabajadores” y al “Comité de seguridad y salud laboral”.

6.4.- Obligación de los puestos jerárquicos

El personal con responsabilidad jerárquica (ya sean mandos intermedios o directivos) tendrán obligación de informar al Servicio de Gestión y Administración de Personal, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al Negociado de Igualdad, de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Servicio, Negociado, Unidad. etc. que puedan afectar a sus equipos, considerándose falta grave el no comunicar estos hechos si fueran conocidos.

7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA



7.1.- Garantías que deben cumplir los procedimientos

- a) **Acceso a los medios e información necesaria.** El Ayuntamiento pondrá a disposición de las figuras garantes los medios necesarios para que desarrollen los procedimientos y garantizará el acceso a la información que pudiera tener relación con el caso.
- b) **Formación:** El Ayuntamiento formará a las personas que están implicadas en el proceso de este protocolo, especialmente las personas que constituyen la Comisión de Investigación que deberán haber cumplimentado la formación específica completa.
- c) **Respeto de los derechos fundamentales** de las personas implicadas y especialmente del derecho a la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- d) **Protección de la salud y seguridad de las personas.** En su caso, intervención para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, proponiendo a este efecto medidas cautelares. 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.

- e) **Confidencialidad sobre las personas y actos investigados.** Las personas que intervengan en el procedimiento, así como las partes implicadas (persona denunciante, presunta víctima, persona denunciada, las y los testigos) tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas. La violación de la confidencialidad podrá deparar la responsabilidad disciplinaria correspondiente.
- f) **Diligencia y celeridad.** Los procedimientos han de ser ágiles y rápidos en su desarrollo, por lo que se establecerá un plazo máximo para su resolución. En este sentido, se intentará recabar toda la información a través de una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso.
- g) **Imparcialidad.** Las figuras garantes, en el desarrollo de los procedimientos contemplados se centrarán exclusivamente en los hechos denunciados, sin que interfiera las relaciones personales y la trayectoria de las personas implicadas.
- h) **Garantizar que no se produzcan represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. Las represalias contra estas personas serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario.
- i) A lo largo del procedimiento, tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán **solicitar la presencia de otra persona en las reuniones que mantengan con las figuras garantes.**
- j) **Información.** Con carácter general, se informará a las partes implicadas de las actuaciones y las resoluciones adoptadas. Asimismo se emitirá la información estadística correspondiente, preservando la intimidad de las personas afectadas.
- k) **Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas,** y realizadas con el objetivo de perjudicar a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.
- l) La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las **acciones legales** oportunas.
- m) Se garantizará el uso del euskera durante todo el proceso. Toda la documentación remitida a las personas afectadas o a otras instituciones y agentes deberá estar en euskera (si lo acuerdan las partes) o en los dos idiomas oficiales. En todo caso, se garantizará la posibilidad de realizar las entrevistas en euskera.

7.2.- Órgano de investigación: funciones y composición

Comisión investigadora. Será el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento de investigación y emisión de informe de resolución de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Este órgano colegiado estará constituido por 2 delegadas/ os sindicales, 1 agente de igualdad y 1 técnico de dirección de personas. El informe se remitirá al órgano responsable sancionador, en caso de disconformidad se adjuntarán todas las conclusiones al éste órgano.

Su composición se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Todas las personas que la conformen deben tener una formación necesaria especificada en el Anexo VII. Esta formación constará de 20 horas y todas las personas integrantes de la Comisión tienen que acreditar la asistencia a la formación específica durante los últimos 4 años. Igualdad se encargará de realizar una propuesta continua de formación para este fin. El Negociado de Igualdad verificará el cumplimiento del requisito de formación de las personas que compongan la Comisión Investigadora.

En caso de delegación en otra persona, habrá que hacerse en personas con el mismo poder de decisión y ejecución. La asistencia a la Comisión será de obligado cumplimiento para todas las personas que la integran.

7.3.- Sustituciones en la Comisión Investigadora

Cualquiera de las personas que compongan y resulten involucradas en un procedimiento de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, tanto si son recurridas por la persona denunciante como por la denunciada. Si fuera la persona denunciada integrante de estas figuras garantes, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la representatividad. La persona sustituta deberá acreditar la formación requerida.

En caso de que alguna persona integrante de la Comisión Investigadora no asista a las reuniones de la misma en 2-3 ocasiones, se encuentre de baja médica o tenga solicitado el disfrute de vacaciones durante el proceso, será sustituida o sustituido.

En caso de no poder asistir a alguna reunión de la Comisión Investigadora, deberá leer toda la documentación antes de la siguiente reunión.

Todas las sustituciones tienen que cumplir el requisito de formación mencionado con anterioridad.

7.4.- Funciones de la Comisión

- a) Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, los métodos procedimentales recogidos en el presente protocolo...
- b) Recibir las quejas o denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c) Confirmar la veracidad de la queja o denuncia mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- d) Identificar la gravedad del acoso.
- e) Desarrollar el procedimiento.
- f) Informar a la persona denunciada sobre la denuncia existente, y darle audiencia.
- g) Investigar y valorar la situación denunciada.
- h) Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, y las propuestas de actuación.
- i) Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



8.1.- Presentación de la queja o de la denuncia

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o cualquier otra persona o representante legal o sindical que tenga conocimiento de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, deberá presentar queja en el área de Igualdad o en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento.

Si la denuncia es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá ratificar la existencia del acoso.

En caso de queja verbal, para dar inicio al procedimiento la persona receptora de la queja/denuncia recogerá por escrito los hechos que le hayan sido comunicados por la persona se recabará la denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante.

Con el objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, se asignará un código numérico que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento.

Primer análisis. (5 días laborales desde la recepción de la transmisión de los hechos)

Se realizará un **análisis** de los datos objetivos del caso para **confirmar los indicios de la veracidad de la queja**, observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones, o confirmando la existencia de una persona testigo de los hechos, ante esto las opciones son:

- a) **In-admisión queja - denuncia**, si se considera que la situación expresada no pertenece al ámbito de este protocolo, se informará por escrito a la persona denunciante.
- b) **Inicio de procedimiento** Identificar la situación expresada como un acoso sexual o un acoso por razón de sexo leve, y **dar comienzo al procedimiento**.
- c) Identificar la situación expresada como acoso sexual o acoso por razón de sexo grave o muy grave y **proponer comienzo al procedimiento formal**.
- d) En caso de iniciarse procedimiento informal o formal, y si lo estima conveniente con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de las persona denunciante, **propondrá al Servicio de Gestión y Administración de Personal las medidas cautelares necesarias**, con especial atención a la separación de la acosada y de la persona denunciada.

En caso de admitir a trámite, dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante, a la persona denunciada, y a la Comisión de Igualdad y **en caso de ser necesaria la aplicación de medidas cautelares**, a las direcciones donde prestan sus servicios las personas implicadas. El cumplimiento de las medidas cautelares son de obligado cumplimiento, se mantendrán hasta la resolución final del expediente y se llevarán a cabo mediante resolución de la Delegación de Gobernanza.

El denunciado debe cumplir con las medidas cautelares, en caso de que se le traslade de lugar de trabajo no podrá asistir al mismo hasta la resolución final del expediente.

8.2.- Procedimiento informal (10 días laborales desde la recepción de la denuncia)

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificadas de leves, y la persona denunciante muestre su conformidad con el desarrollo de un procedimiento informal, se dará inicio al mismo.

Se comunicará a la persona denunciada la existencia de una queja sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerles las responsabilidades disciplinarias que supondría la reiteración de las conductas denunciadas y escuchar sus explicaciones.

El objetivo de este procedimiento informal será resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal.

Este procedimiento informal puede tener una duración de 1 a 3 sesiones, dependiendo de cada caso. En estas sesiones la Comisión Investigadora se reúne con las personas implicadas (persona denunciada, denunciante o representante)

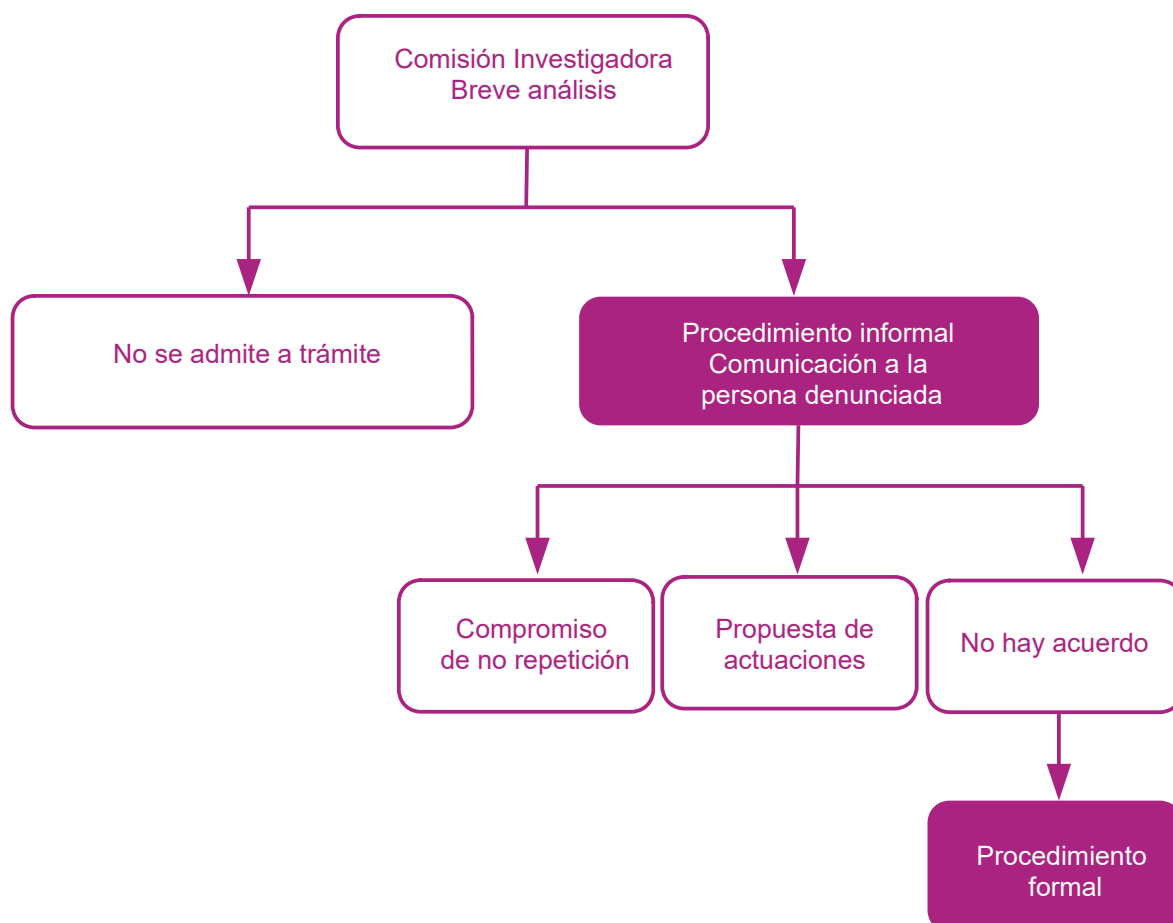
De este modo, y como resultado, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada **identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.**
- b) **Se proponen actuaciones** para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.

No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal.

Se dará conocimiento del resultado del procedimiento informal a la Comisión de Igualdad. En cualquier momento si la persona denunciada se reitera en las conductas denunciadas, agravándose la situación, deberá darse inicio al procedimiento formal.

El procedimiento informal **durará un máximo de 10 días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia.**



8.3.- Procedimiento formal (1 mes desde el inicio del procedimiento formal)

Cuando los hechos denunciados sean valorados, como graves o muy graves, o no se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal o se reitere la conducta denunciada por parte de la persona denunciada, o cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal, se dará inicio al procedimiento formal.

La Comisión Investigadora notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible y se le citará por escrito, con fecha y hora, en los próximos 5 días hábiles. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

La Comisión Investigadora utilizará los procedimientos de investigación a su alcance, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos y terceras personas implicadas si las hubiera. Si el denunciado ha sido investigado anteriormente y/o ha tenido denuncia por acoso por razón de sexo, se recogerá información y testificales de dichos casos.

En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se solicitará asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en el ámbito de la prevención y actuación ante al acoso sexual y acoso por razón de sexo, especialmente a Emakunde, Osalan o personal experto en Igualdad en la Función Pública y/ o personal experto que considere adecuado el Negociado de Igualdad.

Se solicitará asesoramiento externo en caso de que no haya unanimidad de opiniones en la investigación o si no hay claridad en la misma para poder avanzar y llegar a conclusiones.

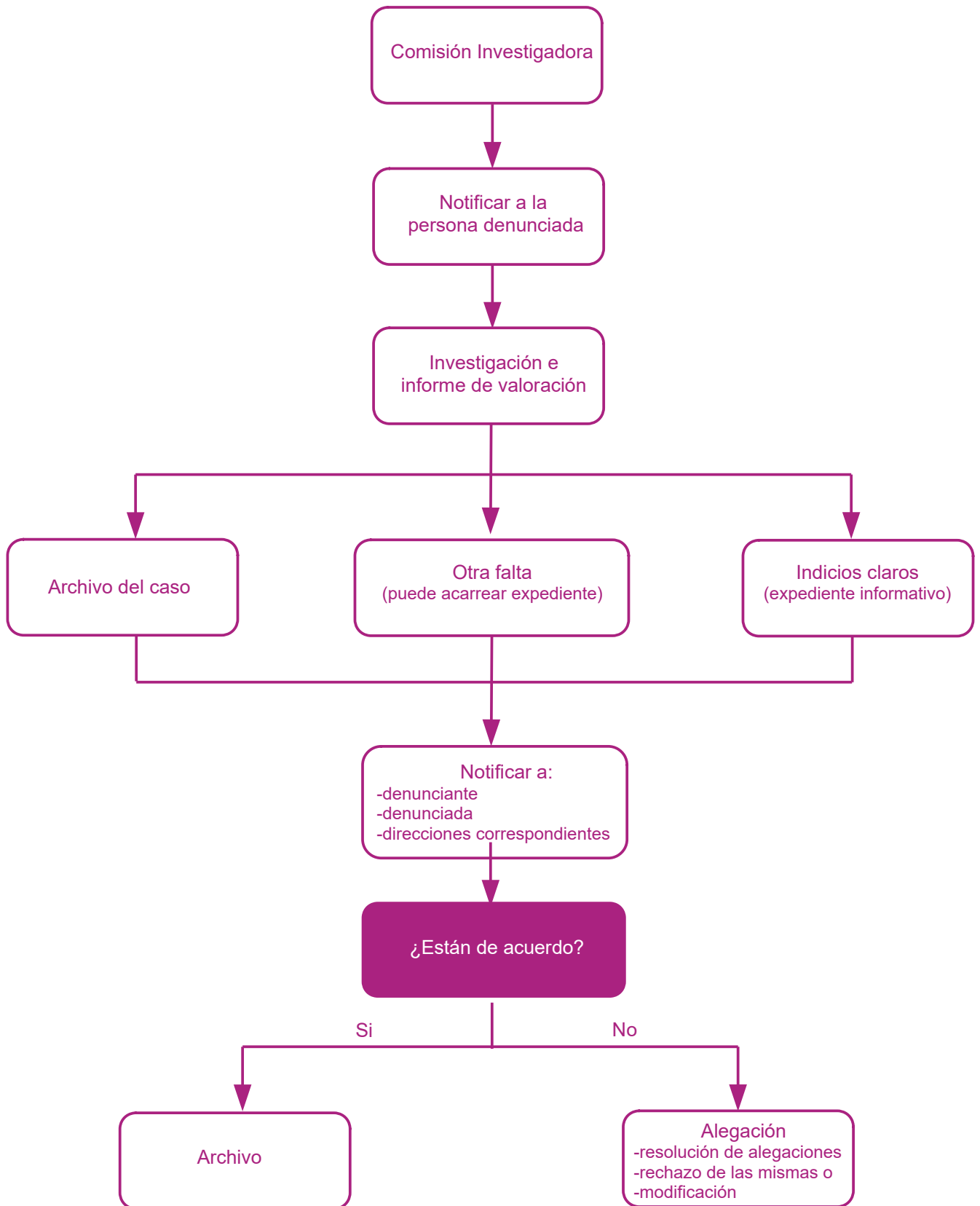
La Comisión Investigadora elaborará un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y la consiguiente resolución, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:

- a) **Archivo de la denuncia**, por alguno de los siguientes motivos:
- Desestimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio, continúe la investigación de la denuncia si se detectaran 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.
- b) 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**.
- c) **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, la Comisión Investigadora instará a la Dirección de Gestión de Personas la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Es decir, en este caso, el informe de valoración tendrá, a todos los efectos, carácter de expediente informativo.

Se mantendrá la confidencialidad durante todo el proceso, incluido el informe. De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciada y a la presunta víctima. Ambas partes podrán alegar en el plazo máximo de 10 días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

Se trasladará el resultado de la investigación a la dirección del área donde presta sus servicios la persona acosada, a la Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de trabajadoras y trabajadores, al Comité de Seguridad Laboral y Salud, a la persona denunciada, a la acosada y a la persona denunciante si no es la víctima.

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de 1 mes, contados a partir del inicio del procedimiento formal. Solamente en casos excepcionales podrá ampliarse el plazo en 10 días, mediante validación de la comisión de investigación.



8.3.1- Resolución alegaciones (5 días laborales desde la recepción de la alegación)

La Comisión Investigadora valorará las alegaciones presentadas por la persona denunciante y/o denunciada, y acordará rechazar la alegación o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas.

Si éstas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir, con el fin de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Como resultado de este proceso podrá:

- a) Rechazar las alegaciones y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- b) Modificar la resolución anteriormente adoptada, al apreciar indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En este caso, la Comisión Investigadora, instará a la Dirección de Gestión Personas la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a las partes.

El plazo para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva no será superior a 5 días laborales desde la recepción de la alegación. Solamente en casos excepcionales podrá ampliarse el plazo en 5 días mediante resolución de la Delegación de Igualdad, Solidaridad y Derechos Civiles y se dará conocimiento a las personas interesadas de la ampliación de este plazo indicando nueva fecha.

En todo caso se pasará un informe de alegaciones a la Dirección de Gestión de Personas.

8.4.- Incumplimiento de plazos

En caso de que no se cumplan los plazos por parte de la Comisión de Investigación se trasladará a las partes implicadas el retraso del incumplimiento de plazos.

8.5.- Vinculante

Las decisiones tomadas tras la implementación del protocolo serán vinculantes.



9. ANEXOS

ANEXO I Denuncia

ANEXO II Modelo de acta de la composición de la Comisión de Investigación

ANEXO III Acuerdo de confidencialidad

ANEXO IV Notificación denuncia a persona denunciada

ANEXO V Citación

ANEXO VI Informe de valoración

ANEXO VII Cuadro de formación (20h)



DONOSTIA
SAN SEBASTIÁN

Berdintasuna
Igualdad