

**Protocolo
contra el
acoso sexual
y el acoso por
razón de
sexo en el
trabajo en
Ayuntamiento
de Estella-
Lizarra**

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias por razón de sexo (art.7.3. de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), y además son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen.

El abordaje en el ámbito laboral necesariamente tiene que ser desde un doble prisma complementario. Inicialmente el abordaje preventivo del acoso sexual y por razón de sexo es vital para no tener que llegar a aplicar el presente Protocolo, el cual, tiene una naturaleza reactiva, esto es, pensado para ser aplicado en los casos en los cuales ya se ha producido, desgraciadamente, el acoso.

En ese sentido, en Ayuntamiento de Estella-Lizarra nos comprometemos a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), tanto desde las políticas preventivas, para evitar que se den casos, como desde las políticas reactivas, para dar respuesta inmediata a los casos que se puedan dar.

Índice

1. COMPROMISOS	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
3. NORMATIVA	8
4. DEFINICIONES	10
Acoso sexual	10
Acoso por razón de sexo	11
5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	12
Presentación de la queja o denuncia	12
Procedimiento informal	13
Procedimiento formal	15
Resolución de la alegación	16
Garantías que deben cumplir los procedimientos	17
6. FALTAS Y SANCIONES	19
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
ANEXOS	21



Compromisos

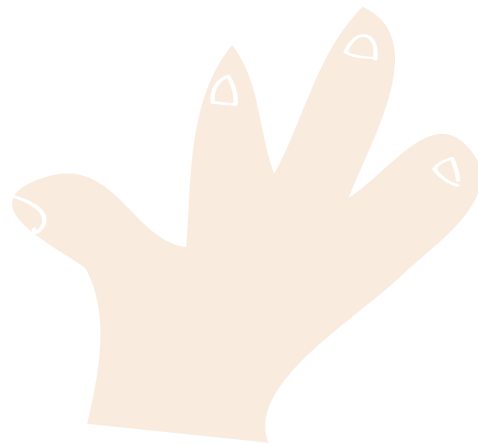
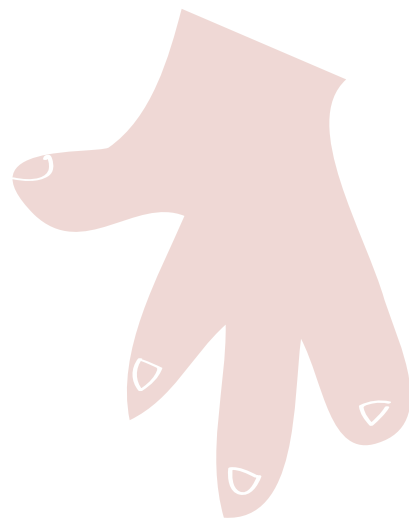
El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como **expresiones de violencia** que se pueden manifestar en el **ámbito laboral**, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la **discriminación por razón de género** a la vez que una **violación flagrante de otros derechos fundamentales** como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, 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 y que afectan de manera mayoritaria a las mujeres.

Por todo ello, **son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y, en su caso, sancionar** para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración que la Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, la igualdad, el derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la propia imagen, a la libertad sexual y, también con carácter específico el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud laborales; derechos éstos también consagrados en otras normas tanto de carácter internacional, europeo como nacional; las personas que formamos parte del Ayuntamiento de Estella/lizarra afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en nuestro entorno de trabajo y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

Igualmente, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías, así como la formación e información necesarias para que toda persona integrante de Ayuntamiento de estella/lizarra sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas internacionales, comunitarias y nacionales que son de aplicación, así como las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

En cualquier caso, la adopción de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo no prejuzga las obligaciones de la entidad en materia de prevención de riesgos laborales con carácter general, incluyendo obviamente los riesgos psicosociales, de modo y manera que, sin perjuicio del establecimiento de un protocolo de actuación frente a estas situaciones de violencia en el trabajo, es obligatorio evaluar los riesgos de acoso sexual y por razón de sexo, así como obligatorio el cumplimiento en los deberes de planificar e implantar las medidas que sean necesarias para que no llegue a producirse ninguna situación de acoso en el ámbito laboral.





2

Ámbito de aplicación

Con el compromiso y la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, Ayuntamiento de Estella/Lizarrá debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en Ayuntamiento de Estella/Lizarrá, incluidas personas con becas, contratos de formación, personal contratado a través de ETTS, así como el personal afecto a contrataciones o subcontratas.

Para ello, Ayuntamiento de Estella/Lizarrá, en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenida en el art. 24 LPRL, informará a todo su personal—sea propio o procedente de subcontratas—, a las empresas o entidades de las que proceden, así como a las organizaciones a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

También, **recabará de dichas organizaciones**, en primer lugar, **el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política** y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, **la información sobre la existencia o no en dichas organizaciones de un protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas entidades, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

Asimismo, Ayuntamiento de estella/lizarrarra asume la obligación de **dar a conocer al personal en formación u otras personas en similares circunstancias, a la ciudadanía y a las empresas suministradoras su política para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que Ayuntamiento de Estella/Lizarra no tenga en un supuesto determinado la capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el **sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección**, se deberá dirigir a la organización competente al objeto de que dé cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación que une a ambas entidades podrá extinguirse.





3

Norma
tiva

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son **actos o conductas discriminatorias** (art. 7.3);

- que los **planes de igualdad** contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo **diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo** (art. 46.2 LOI).

- que las empresas están **obligadas a “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”**;

- que “con esta finalidad se **podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras**, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI);

- y que la **representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:**

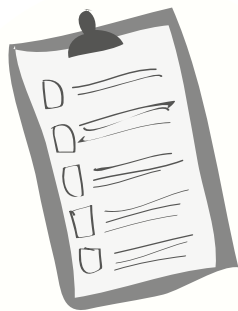
- mediante la **sensibilización** de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
- e **informando a la dirección de la empresa** de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo **son riesgos laborales, de carácter psicosocial**, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El resto de normas a tener en cuenta, se recogen en el anexo 1 de forma esquemática.





4

Definiciones

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 (art. 7.1 LOIEMH).

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

Acoso de intercambio o chantaje sexual

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

A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual:

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 (chantaje sexual).

Acoso ambiental

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

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

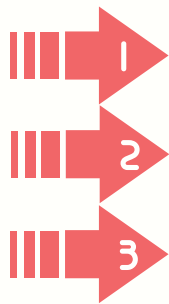
A modo de ejemplo, pueden constituir acoso ambiental:

- Observaciones sugerentes o desagradables, comentarios incómodos sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido obsceno.
- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Llamadas telefónicas, envío de cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Gestos, guiños, miradas, sonidos o movimientos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos, invasión del espacio íntimo.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios.
- Grabación y/o difusión de imágenes
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

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 LOIEMH).

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo:

- Descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.
- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.



5

Procedimiento

1 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

Cualquier trabajador o trabajadora, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, **ante la Asesoría Confidencial**, cuya composición ha sido acordada, por el grupo de trabajo constituido al efecto, de acuerdo a los siguientes criterios:

- más de una persona,
- con formación previa en cuestiones de igualdad,
- mujeres y hombres, con mayor presencia de las primeras,
- una persona funcionaria de nivel A,
- la jefatura de la policía municipal.

En caso de no disponer de formación, se procurarán los medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación.

Tanto la queja como la denuncia se recogerán por escrito junto con la Asesoría Confidencial.

Con objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, la Asesoría Confidencial asignará un **código numérico identificativo** a la queja o denuncia, que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento.

Sustituciones

Cualquiera de las personas que compongan estos órganos 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 la citada Asesoría Confidencial, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causa de fuerza mayor alguna no 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 conocimientos suficientes en igualdad de género, y en especial en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como en la aplicación de este protocolo.

2 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las conductas denunciadas sean calificadas de sexistas, la Asesoría Confidencial dará inicio a este procedimiento.

La Asesoría Confidencial realizará un **breve análisis** de los datos objetivos del caso **para confirmar 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 que atestigüe los hechos.

Para ello, se pondrá **en contacto con la persona contra la que se ha presentado la queja**, sola o junto con la presunta víctima a elección de ésta, para comunicarle la existencia de una queja sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerle las responsabilidades disciplinarias que supondría la reiteración de dichas conductas o actos y escuchar sus explicaciones.

El objetivo de este procedimiento será resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal. De este modo, y como resultado, pueden producirse las siguientes situaciones:

a) La persona que presenta la queja y la identificada como causante de la misma identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.

b) La Asesoría Confidencial propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.

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

Además, si la Asesoría Confidencial estimase que la conducta o acto sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la imposibilidad de llegar a una solución a través del procedimiento informal y sobre la necesidad, en caso de que la persona que presente la queja esté de acuerdo, de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis

sis realizado, se solicitará **asesoramiento externo** a personas u organizaciones expertas en psicología, sociología, derecho, salud laboral, etc. en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, especialmente al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) y al Instituto Navarro para la igualdad (INAI). El deber de confidencialidad alcanzará también a cualquiera de las personas que intervengan en dicho asesoramiento.

En cualquier momento, si la persona contra la que se ha presentado la queja se reitera en las conductas sexistas, agravándose la situación, deberá darse inicio al procedimiento formal.

El procedimiento informal **durará un máximo de siete días laborales, contados a partir de la presentación de la misma**. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

3 PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando las conductas denunciadas sean valoradas como acoso sexual o por razón de sexo, o no se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal o se reitera la conducta sexista por parte de la persona contra la que se ha presentado la queja, o cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal, se dará inicio al procedimiento formal.

Según recoge el procedimiento disciplinario recogido en el Decreto Foral 117/1985, de 12 de junio, corresponde a alcaldía nombrar a la persona instructora que, en el caso de que la persona denunciada sea personal del Ayuntamiento de Estella-Lizarra, deberá ser una persona funcionaria del propio ayuntamiento, del mismo o superior nivel que la persona que pone la denuncia.

En el supuesto de que la persona denunciada no sea personal del Ayuntamiento de Estella-Lizarra, la persona instructora, en el correspondiente procedimiento sancionador, será la que ostente la jefatura de la Policía Municipal del Ayuntamiento de Estella-Lizarra.

En cada caso, la persona instructora **notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada** (siempre que ésta tenga una relación laboral o contractual con el Ayuntamiento). La persona denunciante, salvo que sea la acosada, no tiene necesariamente la condición de interesada en el procedimiento, ni es preciso que se le identifique ante la denunciada.

Como actuación preliminar, la persona instructora, auxiliada por la Secretaría, ordenará la práctica de cuantos actos de instrucción sean adecuados para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución y, en particular, la de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a determinar las responsabilidades susceptibles de sanción (DF 117/195. Art. 36).

Con este fin, la persona instructora convocará a la **Asesoría Confidencial** que deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas, para analizar los hechos y lo más rápidamente posible y **se citará por escrito a la persona denunciada**, con fecha y hora, en los próximos 5 días hábiles siguientes, en presencia o no de la persona denunciante a elección de esta última.

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 **utilizará los procedimientos de investigación a su alcance**, entrevistando a las partes, así como a quienes pueda atestiguar la situación denunciada y terceras personas implicadas si las hubiera.

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 psicología, sociología, derecho, salud laboral, etc. en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, especialmente al Instituto de Salud Pública y Laboral de Na-

varra (ISPLN) y al Instituto Navarro para la igualdad (INAI). El deber de confidencialidad alcanzará también a cualquiera de las personas que intervengan en dicho asesoramiento.

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

a) Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará 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 asesoría confidencial remitirá el informe a la persona instructora nombrada al efecto para la incoación de un expediente disciplinario o sancionador si se trata de acoso externo, y las correspondientes medidas correctoras de la si-

tuación. Es decir, en este caso, el informe de valoración tendrá, a todos los efectos, carácter de Expediente Informativo.

d) Si la persona que ejerce el acoso es externa al ayuntamiento, se establecerán las medidas de protección necesarias para garantizar la no repetición e integridad de la víctima. Si esta persona pertenece a alguna organización con la que el ayuntamiento mantiene cualquier tipo de relación contractual (entidad proveedora, entidad subcontratada, prestadora de servicios...) al quedar ésta fuera de su poder de dirección, influencia o sanción, el Ayuntamiento se deberá dirigir a la institución competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona o personas responsables, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación laboral que une a ambas instituciones será extinguida.

16

De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciada, (siempre que tenga una relación laboral o contractual con el Ayuntamiento), a la persona denunciante, y a la presunta víctima si son diferentes personas.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán alegar en el plazo máximo de cinco días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

El informe de valoración se trasladará a las direcciones de las áreas donde prestan sus servicios la persona presuntamente acosada y la persona denunciada (en su caso) y al Área de Recursos Humanos.

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, **durará un máximo de diez días**

laborales, contados a partir de su inicio. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

4 RESOLUCIÓN DE LA ALEGACIÓN

La persona instructora **valorará la alegación presentada** por la persona denunciante o la denunciada, y acordará rechazar la alegación o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas.

En este último caso, 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 la alegación 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 persona responsable del área donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, instará a la Dirección del Área de Recursos Humanos la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciante, a la persona denunciada (siempre que ésta tenga una relación laboral o contractual con el Ayuntamiento), a las direcciones de área donde prestan sus servicios la persona presunta-

mente acosada y la persona denunciada, a la Dirección del Área de Recursos Humanos y al Comité de Seguridad y Salud.

El **plazo** para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva **no será superior a cinco días laborales desde la recepción de la alegación**. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

5 GARANTÍAS QUE DEBEN CUMPLIRLOS LOS PROCEDIMIENTOS

- **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.

- **Capacitación.** El Ayuntamiento formará a las personas que constituyen la Asesoría Confidencial y la Asesoría Confidencial contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre el presente protocolo.

- **Respeto de los derechos fundamentales** de las personas implicadas y especialmente del derecho a la intimidad.

- **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.

- **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.

A tal fin, se designarán espacios físicos adecuados para que las personas participantes en los procedimientos puedan hacerlo con total privacidad.

La violación de la confidencialidad podrá deparar la responsabilidad disciplinaria correspondiente.

- **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 con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso.

- **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.

- **Garantizar que no se produzcan represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. Las medidas desfavorables contra estas personas serán

sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario.

- 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.**

- **Transparencia.** 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.

- **Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas,** y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas.

18

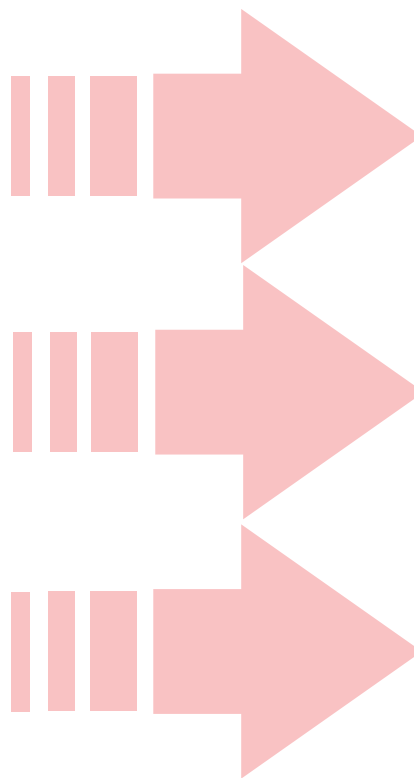
- **Credibilidad.** Los órganos garantes partirán siempre de la credibilidad de la persona que presenta la queja o denuncia, sin perjuicio del resultado de la investigación que se lleve a cabo en el marco del procedimiento.

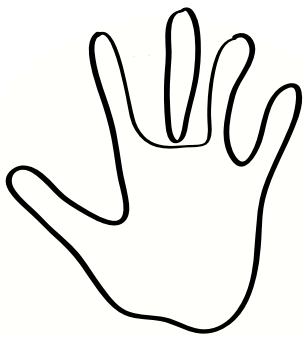
- **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona acosada y los datos que permitan identificarla.

- **Restitución.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Ayuntamiento deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, previo acuerdo con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

- **Reparación.** Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen

derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte del Ayuntamiento de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso.





6

Faltas y sanciones

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves.

Para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el artículo 14 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra.

Se considerarán en todo caso **circunstancias agravantes** las siguientes:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar que el sujeto activo no sufrirá ningún daño.
- La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existan dos o más víctimas.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado de cierta entidad, aunque no sea una discapacidad física o mental.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.

- Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, personas que prestan testimonio o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Se considerarán en todo caso **circunstancia atenuante** haber reconocido el hecho, procedido a disminuir los efectos de la falta o dar satisfacción a la persona ofendida.

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes (resultados de procedimiento informal, informes de valoración de procedimiento informal, alegaciones) con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe se presentará a la Dirección del Área de Recursos Humanos, a la Dirección de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud.

En el marco de evaluación del III Plan para la Igualdad del Ayuntamiento, se informará a la plantilla de los principales indicadores relacionados con la aplicación del presente protocolo.

El protocolo se revisará de manera bienal, cada tres denuncias y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto, mediante la realización de un simulacro.

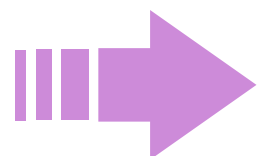
Así mismo se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tras la tramitación de las tres primeras denuncias o al año de su implantación, y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.



Anexos

ÁMBITO COMUNITARIO	
Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.	Recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».
Directiva 2006/54/CE, 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 por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
ÁMBITO INTERNACIONAL	
Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.	Aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
ÁMBITO NACIONAL	
Constitución Española.	Reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a que no se les someta a tratos degradantes, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. (Art. 10.1, 14, 15, 18.1). El artículo 35.1 incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/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.
Otras disposiciones normativas	El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

<p>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.</p>	<p>Tipifica como faltas muy graves el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 95.2b)</p>
<p>ÁMBITO AUTONÓMICO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA</p>	
<p>Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.</p>	<p>Tipifica como falta grave el acoso sexual (art. 63).</p>
<p>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Recoge que las Administraciones públicas de Navarra garantizarán la elaboración de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, su seguimiento y evaluación, que se fomentará la incorporación de la perspectiva de género en la calificación de las enfermedades laborales y en la prevención y valoración de riesgos psicosociales y el especial seguimiento del acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral.</p>
<p>Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres .</p>	<p>La ley considera manifestaciones de la violencia contra las mujeres el acoso sexual en el ámbito laboral y el abuso sexual cometido en la esfera laboral. Además, establece que la situación de violencia contra las mujeres se acreditará, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, por informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.</p> <p>Recoge la disposición de recursos especializados para garantizar la adecuada recuperación de las mujeres supervivientes de violencia sexual, incluido el acoso sexual y la coordinación con los servicios sanitarios y policiales con la finalidad de asegurar que el proceso de atención y búsqueda de justicia sea lo menos traumático posible para las mujeres.</p> <p>Contempla el derecho a la dimensión individual del derecho a la reparación pronta y oportuna y ayudas para la completa recuperación y garantía de no repetición, y a la dimensión colectiva. (art. 3,4,38,70,71,72)</p>



ÁMBITO LOCAL - AYUNTAMIENTO DE ESTELLA/LIZARRA	
I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarra. (Aprobado el 7 de abril de 2013 y publicado en el BON nº 84 de 6 de mayo de 2013).	Objetivo 4.2 relativo a la elaboración del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Acuerdo Colectivo para el personal funcionario y contratado administrativo al servicio del Ayuntamiento de Estella-Lizarra. Aprobado el 3 de enero de 2013 y publicado en el BON nº 36 de 20 de febrero de 2018.	Incluye el Anexo III. Protocolos que afectan al personal, el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Declaración de Intenciones y Política de prevención de riesgos laborales. Rev 02. Aprobado el 14 de abril de 2020.	Objetivo 4.2 relativo a la elaboración del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Procedimiento de Actuación para la Prevención y Resolución de conflictos interpersonales en el trabajo. Aprobado el 5 de junio de 2014.	
Procedimiento de Prevención y Actuación en caso de agresiones externas en el puesto de trabajo. Aprobado el 30 de enero de 2019.	



A la firma del presente documento, las personas de referencia de la Asesoría Confidencial son las siguientes:

ÁREA DE IGUALDAD

- **Tere Sáez Barrao.** Técnica de Igualdad Municipal.
Email: igualdad.berdintasuna@estella-lizarra.com

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

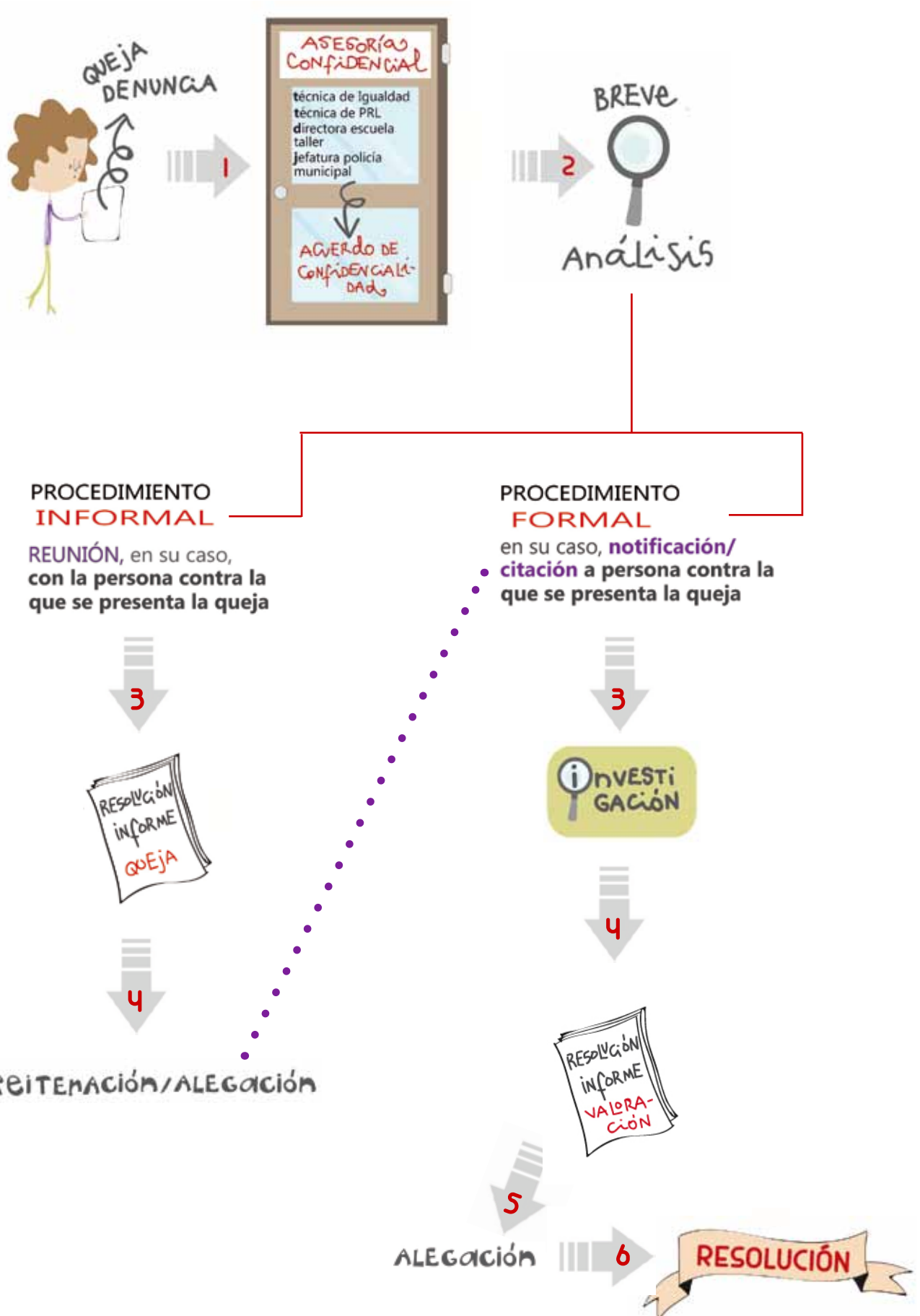
- **Carmen Estébanez Zarranz.** Servicio prevención de riesgos laborales.
Email: carmen.estebanez@estella-lizarra.com

PERSONA FUNCIONARIA NIVEL A

- **Sira Cobelas Pascual.** Directora escuela taller.
Email: sira.cobelas@estella-lizarra.com

JEFATURA POLICÍA MUNICIPAL

- **Patxi Martínez de Goñi Urricelqui**
Email: jefatura@estella-lizarra.com



-Para cumplimentar la Asesoría Confidencial con la persona denunciante-

FECHA: _____	<input type="checkbox"/> QUEJA <input type="checkbox"/> DENUNCIA	CÓDIGO: _____
<p>PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA/DENUNCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre y apellidos: _____ - DNI: _____ - Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre - En calidad de: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Presunta víctima. <input type="checkbox"/> Representación sindical. <input type="checkbox"/> Dirección del área donde presta sus servicios la presunta víctima. <input type="checkbox"/> Persona que ha presenciado el acto o conducta. <input type="checkbox"/> Otra: _____ - Teléfono de contacto: _____ - Email de contacto: _____ 		
<p>TIPO DE CONDUCTA O ACTO: <input type="checkbox"/> Conducta sexista <input type="checkbox"/> Acoso Sexual <input type="checkbox"/> Acoso por Razón de Sexo</p>		
<p>PRESUNTA VÍCTIMA: <u>Completar si la presunta víctima es diferente a la persona denunciante:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre y apellidos: _____ - DNI: _____ - Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre - Teléfono de contacto: _____ - Email de contacto: _____ <p><u>Datos laborales (en cualquier caso):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Área/dirección donde trabaja: _____ - Puesto de trabajo: _____ 		
<p>PERSONA DENUNCIADA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre y apellidos: _____ - Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre - Relación laboral con la presunta víctima: _____ 		

Superior nivel jerárquico.

Mismo nivel jerárquico.

Inferior nivel jerárquico.

Ciudadanía.

Entidad proveedora.

Otra: _____

– En caso de ser persona trabajadora del Ayuntamiento:

• Área/dirección donde trabaja: _____

• Puesto de trabajo: _____

• ¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima? Sí No

– ¿La persona que presenta la queja/denuncia ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico el acto o conducta?

Sí.

No.

La persona denunciada es su superior jerárquico.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (fechas, lugares, horas...):

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

Ninguna prueba específica.

Pruebas documentales.

Personas que atestiguan la situación denunciada.

Otros.

En su caso, señalar quiénes son las personas que pueden atestiguar los actos o conductas:

¿Existen otras posibles personas afectadas?

No.

Sí. Indicar quiénes (nombre y puestos).

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí.
- No.

Enumerar cuál:

FIRMAS	
Persona que presenta la queja o denuncia	Persona receptora de la queja o denuncia

Otras herramientas

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

Nombre _____ D.N.I. _____

Nombre _____ D.N.I. _____

Nombre _____ D.N.I. _____

Nombre _____ D.N.I. _____

Nombre _____ D.N.I. _____

Nombre _____ D.N.I. _____

Nombre _____ D.N.I. _____

Como integrantes de la Asesoría Confidencial y participantes en un procedimiento de investigación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Estella/Lizarra, con la voluntad de combatir este problema

ACUERDAN

Y se comprometen a mantener una estricta confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de la denuncia presentada o del proceso de investigación de código _____.

Por lo que firman el presente documento,

En Estella-Lizarra, a ____ de _____ de 20__.

Nombres y Firmas:

NOTIFICACIÓN A PERSONA DENUNCIADA

A/A. D./Dña. _____

Mediante la presente, le notificamos que existe una denuncia interna presentada contra usted por (tipo de acoso) _____.

De acuerdo al Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Estella-Lizarra, aprobado en ____ de 20__, del que le adjuntamos copia para su información y referencia, se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente.

Es en calidad de integrante de la Asesoría confidencial, órgano responsable de la investigación, que me pongo en contacto con usted, para poner en su conocimiento la denuncia recibida e informarle del procedimiento con el código _____ que se pone en marcha.

Por todo ello, le citamos para que concurra a una reunión que tendrá lugar en (dirección) _____, el día ____ de ____ de 20__ a las ____ horas.

Tanto para esta reunión como para el resto del procedimiento puede acudir, si así lo desea, junto con una persona que le asesore.

Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

En Estella-Lizarra, a ____ de _____ de 20__

Firmado:

(nombre y puesto)

INFORME DE VALORACIÓN

FECHA:	CÓDIGO:
ASESORÍA CONFIDENCIAL. Relación nominal de sus integrantes: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
QUEJA/DENUNCIA <ul style="list-style-type: none">- Fecha de la denuncia:- Persona denunciante:- Presunta víctima (si se trata de una persona diferente):- Persona denunciada:- Tipo de acoso (acoso sexual o acoso por razón de sexo): * Adjuntar copia de la denuncia.	
ASESORÍA CONFIDENCIAL <ul style="list-style-type: none">- Breve descripción de los antecedentes (relación laboral entre presunta víctima y persona denunciada, hechos denunciados, frecuencia...):- Tipificación de la conducta tras primer análisis de la Asesoría Confidencial:- Medidas cautelares propuestas en su caso:	
PROCEDIMIENTO INFORMAL (si procede) <ul style="list-style-type: none">- Relación de las entrevistas mantenidas:- Resultado:- Duración desde la recepción de la denuncia: * Adjuntar registro del resultado.	
PROCEDIMIENTO FORMAL (si procede) <ul style="list-style-type: none">- Fecha de reunión de la Asesoría Confidencial:- Fecha de notificación a la persona denunciada:- Audiencia a la persona denunciada:- Relación de los testimonios:- Relación de las pruebas:- Resumen de los principales hechos:- Duración procedimiento formal:	

* Adjuntar declaraciones de la persona denunciada y los testimonios recogidos.

RESOLUCIÓN

- Conclusiones:
- Tipificación de la conducta:
- Circunstancias agravantes o atenuantes:
- Medidas:
- Sanciones:

COMUNICACIÓN

- Notificación a la persona denunciante:
- Notificación a la persona denunciada:

SEGUIMIENTO

- Fecha para la supervisión y revisión de la implantación de las medidas:

FIRMAS INTEGRANTES ASESORÍA CONFIDENCIAL