



Ayuntamiento de Vcar

Corazón del Poniente

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



Contenido

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	2
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	2
MARCO NORMATIVO	3
Normativa Internacional:	3
Normativa Europea:	4
Normativa Estatal:	5
Normativa Autonómica de Andalucía:	8
Normativa local	9
MARCO CONCEPTUAL	10
Concepto de acoso sexual	10
Concepto de acoso por razón de sexo	11
Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	12
OBJETIVOS	14
ÁMBITO DE APLICACIÓN	16
MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	17
PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	19
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN (Anexo.3)	22
MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN	28
CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES	29
SEGUIMIENTO DEL CASO	30
EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO	31
VIGENCIA DEL PROTOCOLO	32
ANEXOS	33



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral son manifestaciones de violencia que vulneran derechos fundamentales y afectan gravemente la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Estas conductas no solo contravienen el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, sino que también constituyen una forma de discriminación por razón de sexo. Además, generan un ambiente laboral tóxico y tienen efectos negativos significativos en el clima laboral del Ayuntamiento de VÍCAR.

La aprobación del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el Ayuntamiento de VÍCAR es una medida que protege los derechos de los y las trabajadores/as, cumpliendo con la normativa vigente, garantizando un ambiente laboral seguro y respetuoso, mejorando el clima laboral, y reforzando el compromiso del Ayuntamiento de VÍCAR con la igualdad y la responsabilidad social.

En el Ayuntamiento de VÍCAR se realiza un diagnóstico previo para conocer y detectar conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. Dicho estudio expresa junto a este protocolo el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



MARCO NORMATIVO

El marco normativo que fundamenta la elaboración y la implantación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral se sustenta en diversas normas a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local. A continuación, se detallan las principales referencias normativas:

Normativa Internacional:

- **Convenio 111 de la OIT (1958):**

Este convenio aborda la discriminación en el empleo y la ocupación. Define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que anule o altere la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Establece la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación en el ámbito laboral, sentando las bases para políticas y prácticas que promuevan la igualdad y combatan el acoso sexual y por razón de sexo.

- **Convenio 190 de la OIT (2019):**

Este convenio trata sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Abarca comportamientos, prácticas o amenazas que puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico.

Subraya la obligación de los estados miembros de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, proporcionando un marco integral para la protección de las personas que trabajan.

- **Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW- 1979):**

Esta convención, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es un tratado internacional que define qué constituye discriminación contra la mujer y

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

establece un programa de acción para acabar con dicha discriminación.

Incluye la recomendación general nº35, que actualiza y amplía la nº19. Proporciona un marco legal internacional para proteger los derechos de las mujeres y combatir la violencia y el acoso en todos los ámbitos, incluidos el laboral y social

- **Plataforma de Acción de Beijing (1995):**

Aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, esta plataforma enfatiza la importancia de eliminar la violencia de género en todas sus formas y establecer políticas y medidas para prevenir y abordar el acoso sexual.

Destaca la necesidad de una respuesta integral a la violencia de género, incluyendo la implementación de medidas específicas en el ámbito laboral para prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Normativa Europea:

- **Directiva 2004/113/CE:**

Aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes, servicios y su suministro, extendiendo la protección contra la discriminación más allá del ámbito laboral.

Amplía la protección contra la discriminación de género, asegurando que las personas tengan igual acceso a bienes y servicios sin temor a acoso o trato desigual.

- **Directiva 2006/54/CE:**

Esta directiva se refiere a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Reconoce el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de discriminación que deben ser abordadas y prevenidas.

Obliga a los estados miembros de la UE a implementar medidas eficaces para prevenir y sancionar el acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011):**

Este convenio proporciona un marco jurídico integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y enjuiciar a los culpables de violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

Es el primer instrumento en Europa que crea un marco legal completo para la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia, incluyendo el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. Estos artículos forman la base constitucional para la igualdad de género y la protección contra el acoso en el ámbito laboral.

Normativa Estatal:

- **Constitución Española de 1978:**

Artículos Relevantes:

- Artículo 9.2: Obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Artículo 14: Garantiza la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Artículo 18.1: Asegura el derecho a la dignidad, la privacidad y la integridad física y moral.
- Artículo 35.1: Establece el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

Estos artículos forman la base constitucional para la igualdad de género y la protección contra el acoso en el ámbito laboral.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:**

Ley de prevención de riesgos laborales, que incluye la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Abarca la prevención del acoso como un componente esencial de la seguridad y salud laboral, obligando a las empresas a adoptar medidas preventivas.

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:**

Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género, que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y proteger a sus víctimas. Incluye disposiciones específicas para combatir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral:

1. Definición y Reconocimiento: El acoso sexual se reconoce como una forma de violencia de género que debe ser combatida y sancionada.

2. Derechos Laborales: Las trabajadoras víctimas de acoso sexual tienen derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

3. Justificación de Ausencias: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada del acoso sexual para el personal de las empresas y administraciones públicas.

4. Protocolos de Actuación: Las empresas deben implementar protocolos de actuación para prevenir y abordar casos de acoso sexual, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**

Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define el acoso sexual y por razón de sexo y establece la obligación de las empresas de prevenir estas conductas y arbitrar procedimientos específicos para abordarlas.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Obliga a las empresas a implementar medidas y procedimientos para prevenir y actuar frente al acoso, promoviendo la igualdad de género en el ámbito laboral. Los artículos referentes son:

- Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.
 - Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.
 - Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.
- **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:**

Art 14. Derechos de los empleados públicos.

Art 53. Principios éticos.

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:**

Regula los planes de igualdad y su registro, modificando el Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Establece la obligatoriedad de los planes de igualdad en las empresas, incluyendo medidas específicas para prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.

- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:**

En concreto hay que tener en cuenta lo previsto en su artículo 13 párrafos 1 y 2 donde se obliga “las administraciones públicas...deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso por razón de sexo (Art. 51 e) y considerarse dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral (art. 27), garantizando el tratamiento reservado de las denuncias y la identificación de la persona responsable de atender a quienes formulen una queja

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

o denuncia (art. 62 c y d), imponiendo a las empresas medidas especialistas de prevención (art. 48).

Normativa Autonómica de Andalucía:

- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (Modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre).**

Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que refuerza el compromiso de la comunidad autónoma con la eliminación de la discriminación y el fomento de la igualdad.

Establece medidas específicas para promover la igualdad de género y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, adaptadas a las particularidades de la comunidad autónoma.

Art.3.4: Introducción al acoso sexual y por razón de sexo.

Art.3.6: Definición de acoso sexual.

Art. 3.7: Definición de acoso por razón de sexo.

Art. 4.14: Adopción de medidas que garanticen igualdad en el empleo.

Art. 23: Políticas de empleo.

Art. 26: Calidad en el Empleo.

Art. 30: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Art. 33: Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- **Ley 13/2007 de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía (modificada por Ley 7/2018 de 30 de julio).**

Artículo 3. Concepto, tipología y manifestaciones de Violencia de Género

3.4.d. El acoso sexual, entendiendo por tal los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

3.4.e. El acoso por razón de sexo, referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

Plan de Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020/2026:

Marco estratégico que establece medidas específicas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

Define las acciones y políticas que las empresas y entidades deben implementar para fomentar la igualdad de oportunidades y prevenir el acoso, garantizando un entorno laboral justo y equitativo.

Normativa local

Hay que hacer referencia a la puesta en marcha II PLAN DE IGUALDAD DE VÍCAR de 2018-2021, a través del cual se da respuesta a las obligaciones normativas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y la Ley 12/2007, de 26 noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Cláusula adicional Tercera del Convenio Colectivo Personal del Ayuntamiento de VÍCAR donde se establece el compromiso de elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

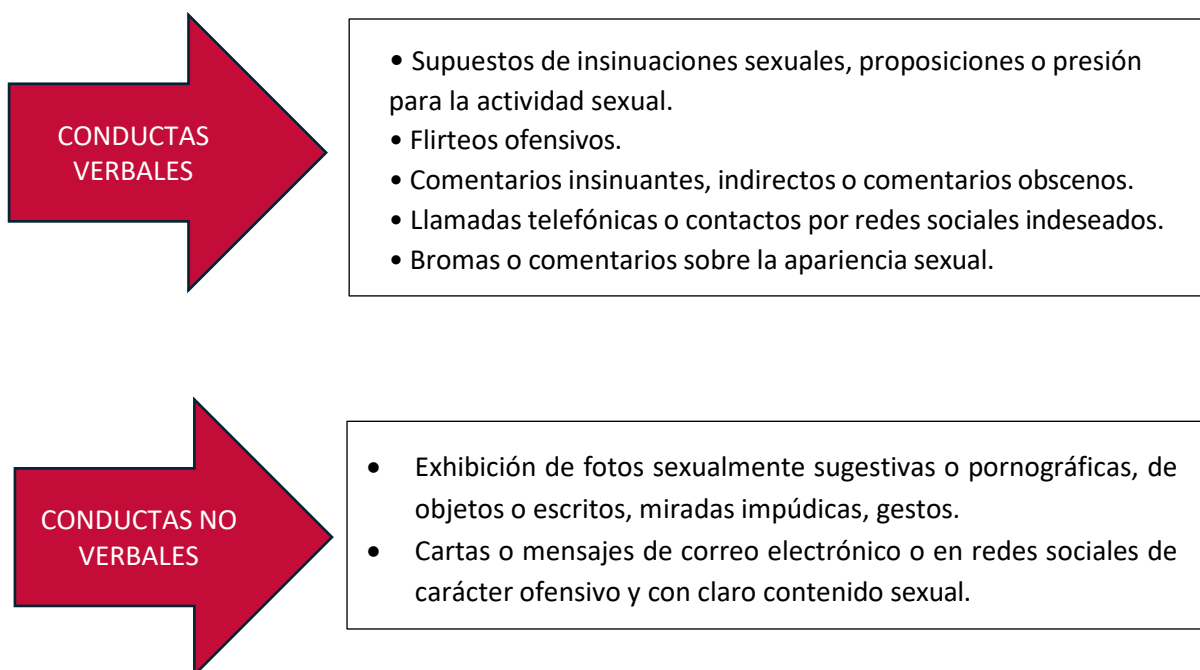
Concepto de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual y por razón de sexo, se considerarán discriminatorios.

Conductas constitutivas de acoso sexual

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente, podrían ser conductas constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:



COMPORTAMIENTOS FÍSICOS

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

ACOSO SEXUAL “quid pro quo” o chantaje sexual

- Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

- La persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Concepto de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

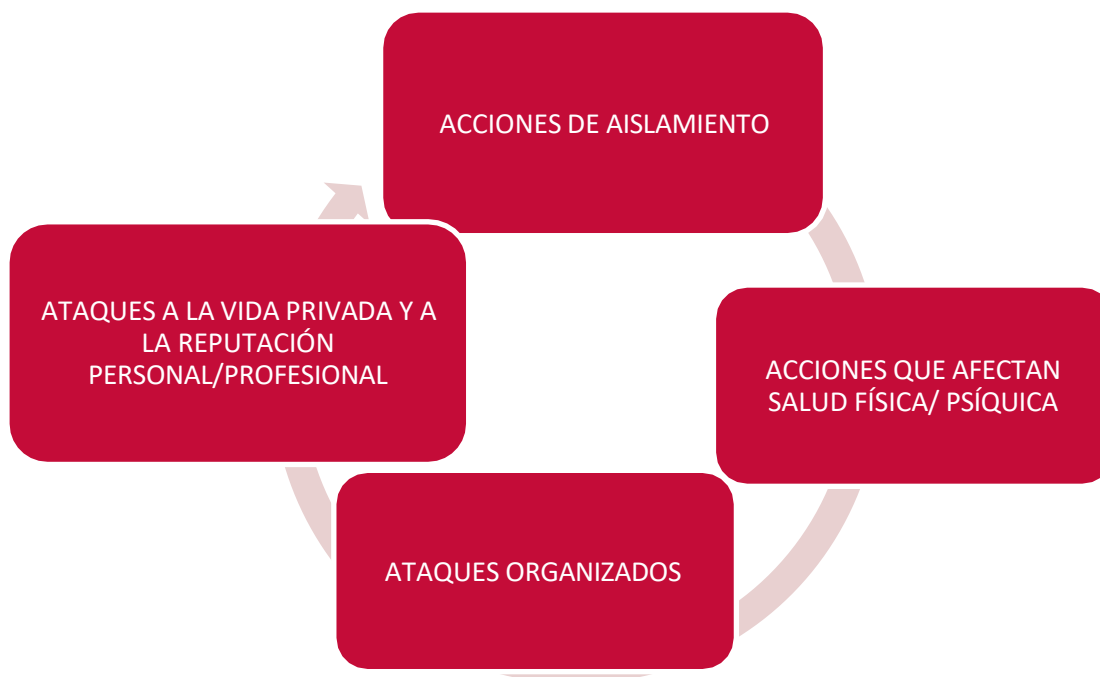
Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Hostigamiento, entendido como toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente, las siguientes son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, se establece una división de dichas conductas, según:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acciones de aislamiento:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc).

Acciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

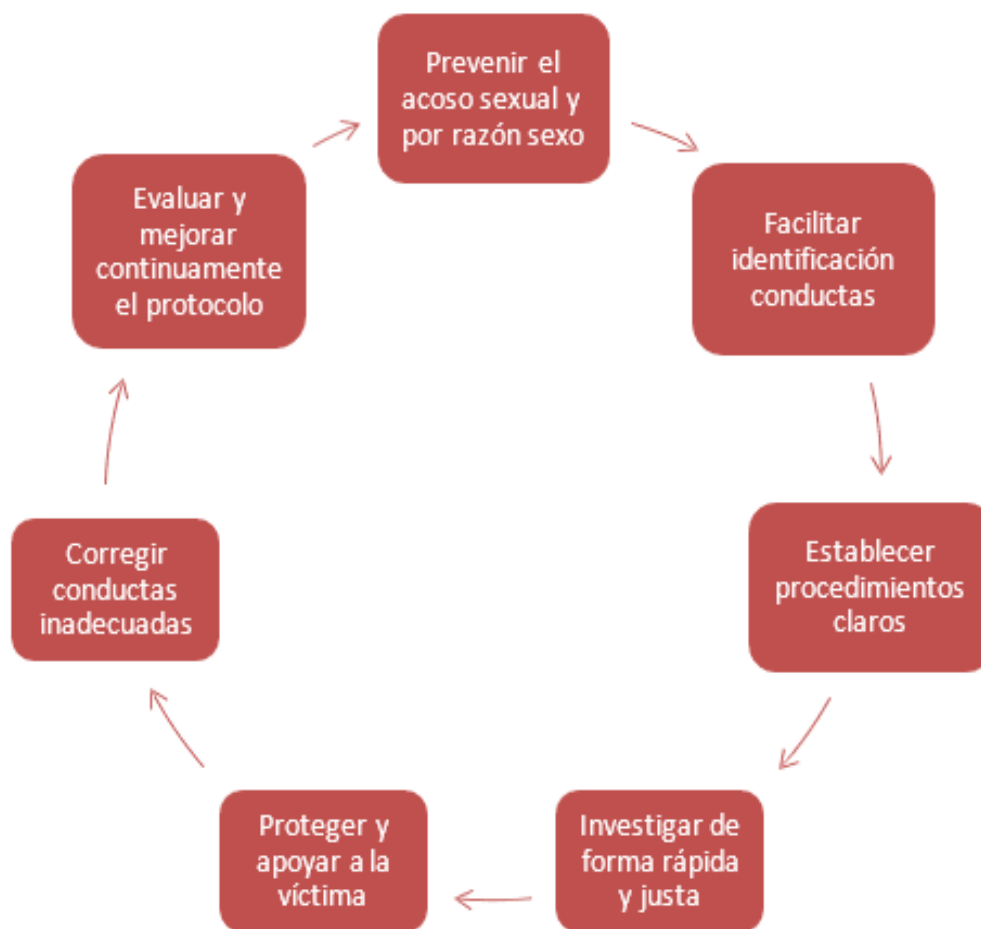
OBJETIVOS

El Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de VÍcar, tiene como objetivo principal articular y consolidar un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



Este objetivo se logra mediante la implantación de medidas preventivas, la creación de procedimientos claros para la denuncia y gestión de casos de acoso, y el apoyo integral a las víctimas. A continuación, se detallan los objetivos específicos del protocolo:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de VÍCAR, sin importar su tipo de contrato, categoría profesional o lugar de prestación de servicios.

Personal incluido:

- Personal funcionario.
- Personal laboral.
- Personal con contratos indefinidos y temporales.
- Personal con contratos de prácticas y contrataciones puntuales.
- Proveedores y contratistas que presten servicios en las instalaciones del Ayuntamiento.
- Personas voluntarias.

Situaciones Cubiertas:

El protocolo se aplicará a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que se produzca en el ámbito laboral del Ayuntamiento de VÍCAR, incluyendo:

- Incidentes ocurridos en el lugar de trabajo, tanto en oficinas como en cualquier otro espacio donde se desarrollen actividades laborales.
- Eventos y actividades fuera del lugar habitual de trabajo pero relacionados con el trabajo, como desplazamientos, viajes, cursos de formación, y eventos sociales.
- Situaciones que ocurran durante el uso de medios de comunicación relacionados con el trabajo, incluidas las comunicaciones electrónicas y redes sociales (ciberacoso).
- Alojamiento proporcionado por el Ayuntamiento para el personal durante desplazamientos laborales.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Trayectos entre el domicilio del/la trabajador/a y el lugar de trabajo.

Importante

El Ayuntamiento tiene el deber de informar de este protocolo y su funcionamiento a todo el personal sea propio o procedente de otras empresas

MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Ayuntamiento de VÍCAR llevará a cabo actuaciones de detección, sensibilización, prevención y formación para evitar los comportamientos acosadores, por lo que adoptará las siguientes medidas:

1. Medidas de difusión, información y comunicación.
2. Medidas de formación, sensibilización y concienciación de toda la plantilla municipal.
3. Medidas de asesoramiento y consulta.
4. Medidas de estudio, diagnóstico y evaluación.

1. Medidas de difusión, información y comunicación:

El protocolo se difundirá de forma que llegue a ser conocido por todo el personal empleado municipal incluido en el ámbito de aplicación de este protocolo, para ello se ha de:

- Publicar el presente protocolo en la página web del Ayuntamiento de VÍCAR, para que toda la plantilla pueda descargárselo tanto desde su puesto de trabajo como desde fuera de él.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Repartir folletos informativos u otras herramientas de difusión que den a conocer el protocolo e informen al personal de las características de éste, sus ventajas y sus objetivos.
- Crear carteles informativos que den a conocer el protocolo y colocarlos en los tabloneros de prevención de riesgos laborales.
- Incluir el protocolo en los manuales de acogida.
- Incluir el protocolo en las sesiones de información para explicarlo de manera detallada y resolver las dudas que puedan surgir.

2. Medidas de formación, sensibilización y concienciación:

- Realizar una formación específica que trate contenidos de esta temática con las personas que desempeñan las funciones procedimentales derivadas de este protocolo.
- Incluir formación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en los cursos que se organizan desde Prevención de Riesgos Laborales para todos los mandos del equipo.
- Incluir formación específica sobre prevención de la violencia de género en el trabajo, en el marco del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento.
- Llevar a cabo de manera anual una formación transversal a mandos intermedios y superiores sobre los tipos de acoso contemplados en el presente protocolo sobre funcionamiento del mismo, así como de buenas prácticas en la materia, incluyendo contenidos relacionados con la prevención de conductas de acoso: resolución de conflictos, habilidades sociales y personales, gestión del estrés, etc.

3. Medidas de asesoramiento y consulta:

Se establecerá un correo electrónico específico, para realizar consultas y solicitar

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

asesoramiento sobre este protocolo, que debe ser de conocimiento general para todo el personal municipal. Esta medida se realizará por el área competente en materia de Recursos Humanos en colaboración con el área competente en Igualdad.

4. Medidas de estudio, diagnóstico y evaluación:

El Ayuntamiento de VÍcar promoverá la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal municipal y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo.

Desde el Ayuntamiento de VÍcar también se valorará la necesidad de realizar estudios que permitan la identificación de factores psicosociales de estos tipos de acoso; entre los que debe incluirse un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los factores de riesgo; la inclusión de cuestionarios complementarios validados sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, en los protocolos de vigilancia de la salud vigentes; el establecimiento de un sistema de información, consulta y asesoramiento que salvaguarde el anonimato.

Se dispondrán anualmente de datos desagregados por sexo sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso, su gravedad y consecuencias.

La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con la máxima profesionalidad.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en su ámbito de aplicación, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, se tenga en conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto, o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente protocolo, sin menoscabo de aquellas medidas de carácter preventivo que se consideren necesarias.

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

- Diligencia y claridad, el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y prohibición a las personas; el Ayuntamiento de VÍcar adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes; la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- 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.
- Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- Confidencialidad y anonimato; 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.
- Sigilo; es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las comunicaciones, reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- Prohibición de represalias; se garantizará, que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- Protección y garantía de indemnidad; se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

persona, su familia o sobre sus bienes, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.

- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas; salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral, se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso.
- Derechos de abstención y recusación; respeto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Protección de datos; los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y por el Reglamento General de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de éstos.
- Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN (Anexo.3)

El protocolo establece un procedimiento claro y accesible para la comunicación/denuncia y gestión de casos de acoso.

Se establecerá un correo electrónico cuyo uso será, exclusivo para la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo.

A este correo sólo tendrá acceso el personal designado adscrito al área de Recursos Humanos. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento,

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

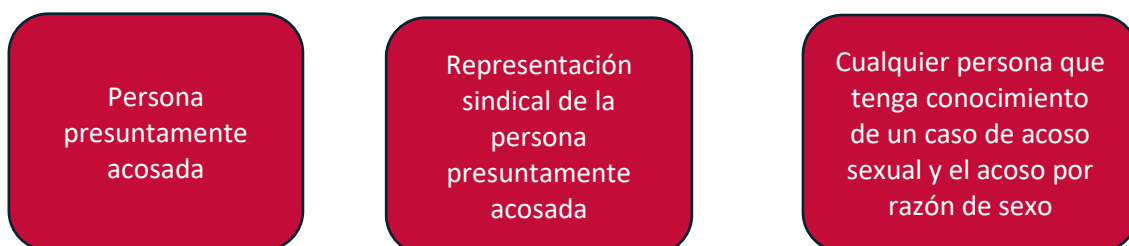
la persona encargada de tramitar la queja asignará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Fase de inicio:

El Protocolo de Actuación frente a situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo se activará a partir de la presentación de una solicitud, reclamación, queja o denuncia, presentada por el correo electrónico, anteriormente mencionado. (Anexo 1)

Dicho modelo se encontrará disponible en la página web del Ayuntamiento de Vívar municipal.

La comunicación/denuncia podrá ser presentada:



Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas.

Fase de valoración: Apertura de expediente.

La persona designada en el área de Recursos Humanos recepciona la solicitud, recabará el consentimiento expreso de la persona presuntamente acosada para realizar las actuaciones reguladas en el presente protocolo (Anexo 2).

En el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la solicitud/denuncia se llevarán a cabo las actuaciones propias a una Información Reservada conforme art. 55.2 Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Administraciones Públicas, con el objeto de determinar los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros.

A tal efecto, se podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención y del personal del Servicio de Igualdad, como del asesoramiento de una persona experta, para que se informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales de la persona presuntamente acosada, así como de otros datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.

Con toda la información obtenida, la persona impulsora deberá adoptar alguna de las siguientes decisiones, proponiendo al órgano competente (comité de investigación) el archivo de la actuaciones, motivando su decisión, en algunos de los siguientes supuestos:

- a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.
- b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.
- c) Insuficiencia de indicios.
- d) Abrir la fase de investigación, pudiendo proponer al órgano competente la aplicación de las medidas cautelares necesarias, a la vista de los resultados de las actuaciones realizadas.

Fase investigación:

En el caso de que se aprecien indicios que fundamenten la presunta situación de acoso para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo se activará el comité de investigación que es el órgano que lleva a cabo la investigación y elabora un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar. Las personas

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

integrantes del comité de investigación serán nombradas por cada área municipal y por designación expresa de la Junta de Personal y el Comité de Empresa, tras la aprobación del presente protocolo y su composición será objeto de ratificación o renovación necesariamente con cada nueva corporación municipal. En el seno del comité de investigación se designarán las personas que desempeñarán las funciones de la Secretaría y Presidencia.

El comité de investigación está compuesto por:

- Personal técnico del Área de Recursos Humanos con formación en la materia.
 - Suplente.
- Personal técnico del Área de Igualdad.
 - Suplente.
- Una persona designada a propuesta de las Juntas de Personal y Comité de Empresa del Ayuntamiento de VÍcar y sus organismos dependientes.
 - Suplente.
- Persona que ostente la Secretaría del Ayuntamiento de VÍcar o personal técnico por delegación expresa.
 - Suplente.

El comité llevará a cabo una investigación, en el plazo máximo de un mes. La investigación de los hechos se realizará mediante la práctica de distintas pruebas como entrevistas a las partes, entrevistas a testigos, visitas de inspección al lugar, testimonios, revisión de documentación, etc.

Esta investigación debe ser impulsada de oficio, efectuándose de manera inmediata, rigurosa, minuciosa y objetiva estableciendo un control documental de las actuaciones realizadas.

En las entrevistas se deberá tomar declaración, siguiendo este orden a:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Persona presuntamente acosada.
- Persona presunta acosadora.
- Personas testigos propuestas por persona presuntamente acosada.
- Personas testigos propuestas por persona presuntamente acosadora.

Durante la declaración las personas intervinientes podrán estar acompañadas por una persona de su elección.

La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes efectuadas, que tendrán derecho a conocer la documentación que obre en el procedimiento, garantizándose el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán presentar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que podrán ser tenidos en cuenta por la Comisión.

La persona que ostente la secretaría realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso, de los que se informará a la persona presuntamente acosadora.

Todas las áreas y departamentos del Ayuntamiento de VÍCAR deberán colaborar con la persona que ostente la secretaría del comité, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Al término de dicha investigación, se convocará una reunión por la presidencia del comité en la que se expondrá el resultado de la investigación con el siguiente contenido:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Relación nominal de las personas que han participado, componentes del comité, la persona presuntamente acosada, la persona presuntamente acosadora y las personas que han efectuado las declaraciones testificales.
- Antecedentes de hecho, circunstancias de la comunicación de presunto acoso, agravantes que pudieran darse como: reincidencia, alevosía, abuso de superioridad o confianza, número de personas afectadas, presiones o coacciones sobre las personas afectadas, personas que han efectuado las declaraciones testificales, etc.
- Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, diligencias testificales, etc.
- Resumen cronológico de los principales hechos.

Y se decidirá con mayoría de votos sobre:

- Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso sexual y por razón de sexo.
- Propuesta de medidas correctoras y paliativas.
- Otras que se estimen (como concurrencia de atenuantes o agravantes para tener en cuenta).

Desde la secretaría del comité de investigación se realizará un acta sobre el contenido de la reunión y la decisión de este órgano, firmada por la presidencia del mismo y será remitida a la persona responsable de Recursos Humanos.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Fase de finalización del procedimiento:

Una vez recibido el informe, la persona responsable del área de Recursos Humanos, en un plazo máximo de diez días hábiles desde su recepción, realizará informe-propuesta que elevará a la persona titular de la Concejalía de Recursos Humanos para que proceda a adoptar alguna o algunas de las decisiones siguientes:

- Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.
- Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario, cuando exista base racional suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
- Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario en los casos en que la conducta pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
- Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.
- Proponer o acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

La resolución de la Concejalía competente en la materia será notificada a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.

MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN

El comité de investigación podrá proponer, con carácter preventivo y debidamente motivadas, cuantas medidas estime adecuadas dirigidas a la seguridad de las

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

personas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en cualquier fase del procedimiento y hasta la resolución del mismo. La propuesta técnica que realice el comité en esta materia deberá ejecutarse y valorarse de manera inmediata por el área de personal adoptando medidas de protección.

Algunas medidas pueden ser:

- Separación, en cuanto a ubicación física, de la víctima y la presunta persona acosadora. En este caso, será la víctima quien decide si el traslado lo realiza ella o la persona presuntamente acosadora.
- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Cambio de lugar de trabajo.
- Teletrabajo.
- Cualquier otra/otras medida/s que se consideren pertinentes.

Las medidas deberán ser proporcionadas, según las circunstancias del caso y no podrán suponer, para la víctima, un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Para tener referencias para proceder a interponer la medida-sanción y sin perjuicio de lo que disciplinariamente se considere a la hora de determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

- La persona responsable del acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- La persona acosadora tenga relación de superioridad jerárquica y/o laboral sobre la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, intelectual o enfermedad mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- La relación laboral que vincule a la víctima con el ayuntamiento sea de carácter temporal, de interinidad, o indefinida no fija o cualquier otra que no tenga carácter fijo.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La relación de la víctima con el ayuntamiento no tenga carácter laboral, por hallarse en periodo de prueba, ser becario/a en prácticas o cualquier otra situación equiparable a las mencionadas.

SEGUIMIENTO DEL CASO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, el comité realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

La Presidencia convocará la reunión y desde la secretaría del comité se solicitará información al área de personal y otras áreas afectadas sobre el cumplimiento de los acuerdos y medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

remitirá a Recursos Humanos con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras, al servicio de Prevención de Riesgos y a la Comisión de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de Igualdad es la encargada del seguimiento continuo de la efectividad del protocolo, y de la evaluación de su implementación, realizando las modificaciones necesarias para mejorar su eficacia. Si se detectaran deficiencias en su aplicación o se vieran opciones de mejoras del protocolo, el comité de investigación de éste, emitirá informe que se someterá a la Comisión de Igualdad que propondrá su modificación y los términos en que se debe realizarse la misma. Debiendo ser aprobada en la misma forma que este protocolo.

La participación de la representación legal de las y los trabajadores/as en este proceso será esencial para garantizar la transparencia y el compromiso con la mejora continua.

La Comisión de Igualdad realizará un informe anual de seguimiento.

Los **Ítem cuantitativos** que se tendrán en cuenta para realizar un seguimiento eficaz, serán:

- Número de formaciones.
- Número de personas participantes en la formación (desegregación por sexo).
- Número de personas con responsabilidades de áreas participantes en la formación.
- Número de denuncias tramitadas de forma anual.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Las **herramientas cualitativas** que se tendrán en cuenta para realizar un seguimiento eficaz serán:

- Cuestionarios sobre el protocolo y su aplicación.
- Cuestionarios sobre las vías de activación del protocolo.
- Cuestionarios que muestren la detección del acoso sexual y/o por razón de sexo.

VIGENCIA DEL PROTOCOLO

Este protocolo entrará en vigor el día siguiente de la publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento de VÍcar tras su aprobación por el Pleno del ayuntamiento. Estará vigente durante cuatro años haciéndolos coincidir con la legislatura municipal, interrumpiendo este periodo de vigencia por modificación o derogación por resolución expresa de este mismo órgano.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



ANEXOS

Anexo 1



Anexo 2



Anexo 3



ANEXO I MODELO DE DENUNCIA SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

Nombre

Apellidos



Representante de los trabajadores/as de personal



Persona afectada



Comité de Empresa o delegados/as



Otros (especificar):

TIPO DE CONDUCTA



Acoso Sexual



Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

GÉNERO: ☐ FEMENINO ☐ MASCULINO ☐ OTROS

Domicilio a efectos de notificaciones:

Teléfono de contacto:

Email:

DATOS PROFESIONALES:

Puesto de trabajo

Unidad

Directiva/Departamento

Vinculación Laboral:

☐ LABORAL ☐ FUNCIONARIA ☐ Otras (especificar):

1. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

2. TESTIGOS Y/O PRUEBAS

3. DOCUMENTACIÓN ANEXA

☒ SI (ESPECIFICAR)

☐ NO

SOLICITUD

- ☒ Solicito el inicio del Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- ☒ Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de esta solicitud.

Lugar y fecha

Firma de la persona interesada

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD La información de esta solicitud es confidencial según lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal. **AVISO LEGAL (RGPD):** De acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (Reglamento General de Protección de Datos) , la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos Digitales y demás normativa de protección de datos que resulte de aplicación, sus datos serán incorporados en el Registro de Actividades de Tratamiento; “Gestión de denuncias por acoso sexual y/o razón de sexo”, del cual es responsable el Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de VÍCAR, con número de CIF P0410200J, AV. BULEVAR CIUDAD DE VICAR, 1331 (04738) VÍCAR, y correo electrónico dpd@dipalme.org, para contactar con el/la delegado/a de Protección de Datos. La finalidad del tratamiento es la gestión de los datos para activar el protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. La base legal que legitima el tratamiento de sus datos reside en lo dispuesto en el artículo 6.1.c) del RGPD: Tratamiento necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. En el 6.1.e) del RGPD: Tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento. En el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante el Delegado de Protección de Datos del Ayuntamiento de VÍCAR, con dirección de correo dpd@dipalme.org o bien cumplimentado el formulario correspondiente en la sede electrónica <https://vicar.sedelectronica.es/>. En caso de no recibir contestación por nuestra parte en el plazo de un mes o no está de acuerdo con la misma, puede efectuar una reclamación relativa a la presunta vulneración de sus derechos ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía. En la Ventanilla Electrónica del Consejo encontrará el formulario para presentar la reclamación, así como información sobre cómo presentarla. En su reclamación deberá identificarse adecuadamente, indicar el órgano reclamado, y acompañar copia de la solicitud efectuada ante dicho órgano en relación con el ejercicio de sus derechos; en su caso,

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZON DE SEXO

deberá igualmente adjuntar copia de la respuesta recibida, así como de cualquier otra información o documentación que pueda ser de interés en la resolución de la reclamación. Firmando este documento, usted presta su consentimiento para que sus datos personales sean tratados con las finalidades anteriormente descritas. Usted podrá retirar su consentimiento en cualquier momento. La retirada del consentimiento no afectará a la licitud del tratamiento basada en el consentimiento previo a su retirada.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZON DE SEXO

CONSENTIMIENTO:

Consentimiento informado para la activación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Vúcar

Nombre

Apellidos

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo del Ayuntamiento de Vúcar y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información contenida en el mismo.

AUTORIZO A:

Nombre y apellidos de la persona autorizada

NIF/NIE

En calidad de:



Representante legal



Delegado de prevención



Delegado sindical



Representante de personal



Otros

A la activación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, mediante la formulación de la denuncia prevista en el citado documento, a la entrega de la información y documentación necesaria para su puesta en marcha, procedimiento con la discreción necesaria para la protección e intimidad y la dignidad de las personas afectadas y una estricta confidencialidad respecto a la información contenida del mismo.

MEDIO DE NOTIFICACIÓN

Deseo recibir notificación de forma electrónica :

Deseo recibir notificación por correo certificado : Dirección:

Nº Código postal

Municipio Provincia

En a de de 20

Firma de la persona afectada

Firma de la persona autorizada



FASE VALORACIÓN

E MAIL COMUNICACIÓN / DENUNCIA

PERSONAL TÉCNICO RRHH

(5 días hábiles Art. 55.2 Ley 39/2015)

- DESESTIMIENTO
- FALTA CONSENTIMIENTO
- INSUFICIENCIA INDICIO
- ABRE FASE INVESTIGACIÓN

PROPONE AL COMITE DE
INVESTIGACIÓN

FASE DE INVESTIGACIÓN

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN

- ENTREVISTAS
- APORTACIÓN DE DOCUMENTOS Y PRUEBAS
- ALEGACIONES
- REUNIÓN COMITÉ
- INFORME / ACTA

FASE FINALIZACIÓN

TITULAR CONCEJALÍA DE RRHH

PERSONAL TÉCNICO RRHH

10 días hábiles

PROPUESTA

RESOLUCIÓN

- TRASLADO MINISTERIO FISCAL
- EXPEDIENTE DISCIPLINARIO
- PROPUESTA MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTORAS
- ARCHIVO EXPEDIENTE