



Guía

La elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en la administración pública municipal

2019

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA
ERAIKIZ

Órgano para la igualdad de mujeres y hombres

TÍTULO: La elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en la administración pública municipal

EDITA: Diputación Foral de Gipuzkoa. Órgano para la igualdad de Mujeres y Hombres

AUTORÍA: Diputación Foral de Gipuzkoa. Órgano para la igualdad de Mujeres y Hombres

MAQUETACIÓN: Kalaka Koop. Elk. Txikia

IMPRESIÓN: Gertu S.Coop.

ISBN: 978-84-7907-810-2

DEPÓSITO LEGAL: SS-1068-2019

Guía

La elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista en la administración pública municipal

2019



ÍNDICE

Presentación	7
1.- Análisis de la situación	9
1.1.- Violencia sexista en el ámbito laboral	12
1.2.- Datos estadísticos	14
1.3.- Protocolos específicos de prevención y actuación frente al acoso sexista.....	16
1.4.- Marco jurídico	18
1.5.- Marco conceptual y terminológico	21
2.- ¿Qué es un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista?	29
2.1.- Objetivo	32
2.2.- Ámbito de aplicación	35
2.3.- Estructura y contenido.....	37
3.- Proceso de elaboración del protocolo	51
3.1.- Pasos del proceso de elaboración	53
3.2.- Participantes y estructuras a generar para el proceso de elaboración...	57
3.3.- Aprobación	62
4.- Puesta en marcha	63
4.1.- Difusión y puesta en conocimiento.....	65
4.2.- Formación general y formación específica	67



5.- Seguimiento y evaluación del protocolo	69
5.1.- Modelo de gestión y seguimiento.....	71
5.2.- Seguimiento de las medidas de prevención.....	73
5.3.- Seguimiento de los procedimientos de actuación.....	74
5.4.- Revisión, mejora y actualización del protocolo.....	76
ANEXOS	79
Anexo I: Antecedentes y referencias, claves fundamentales.....	80
Anexo II: Modelo de denuncia por acoso sexista.....	82
Anexo III: Resumen esquemático.....	84





Presentación



“La violencia contra las mujeres tiene sus raíces en la situación estructural de desigualdad que sufren las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida que se sustenta en el tradicional reparto de papeles y responsabilidades en la sociedad y en la familia en función del sexo, el cual sitúa a las mujeres en una posición subordinada respecto de los hombres. La violencia contra las mujeres, además de ser una manifestación más de la desigualdad, probablemente la más grave, es también un instrumento de control social clave para que dicha desigualdad se mantenga y tienda a perpetuarse”.¹

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad e igualdad. En virtud de ese derecho, la violencia sexista es **la mayor vulneración de los Derechos Humanos contra las mujeres**, sobre todo porque este tipo de violencia está normalizada y, por ello, invisibilizada. Es una vulneración de los derechos fundamentales en lo que concierne a la dignidad, la igualdad y el acceso a la justicia. Las consecuencias de la violencia sexista trascienden a las víctimas directas. Es una cuestión que exige una mirada crítica sobre el modo en que la sociedad y el Estado responden a este tipo de violencia.

La violencia sexista es la que sufren todas las mujeres por el solo hecho de ser y/o parecer mujer, lo que ya trae consigo restricciones, controles y distintas formas y grado de violencias. La utilización del concepto “sexista” subraya la presión de las estructuras, normas, tradiciones y valores para que las mujeres se ajusten al esquema de la feminidad tradicional, utilizando la prerrogativa masculina a la violencia, y también señala que dichas estructuras y violencia tiene por objeto construir relaciones de poder que dan valor a la categoría masculina en detrimento de la femenina.

La violencia sexista constituye un problema social al que en las últimas décadas, las organizaciones internacionales, los poderes públicos, los agentes y analistas sociales, han reconocido importancia esencial, asumiendo su erradicación como **objetivo prioritario de la acción política**. En este marco, el objetivo asumido por la normativa vigente es instar a las organizaciones respectivas a que adopten medidas preventivas y sancionadoras adecuadas, eficaces y disuasorias para la erradicación de todo tipo de violencia sexista en todos los ámbitos en que ésta puede producirse.

Esta guía se enmarca en esta línea de actuación política y, por ello, tanto en las **políticas de la Diputación Foral de Gipuzkoa** para la igualdad como en el marco de las **políticas locales** para la igualdad y las políticas de lucha contra la violencia machista en el Territorio. Es decir, en el marco de políticas forales tales como la “*Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres*” y el “*Plan Foral Aurre! para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa*”, y en el marco de los planes para la igualdad de los ayuntamientos guipuzcoanos.

¹ II Acuerdo Interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual firmado en 2009. http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia_guias/es_def/adjuntos/guia.acuerdo.interinstitucional.cas.pdf.





1. Análisis de la situación

Tal y como se señala en el texto inicial de esta guía, la violencia sexista tiene “*sus raíces en la situación estructural de desigualdad que sufren las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida*”. Es decir, en el caso del acoso sexista, en el ámbito laboral. La discriminación estructural de las mujeres en el ámbito laboral es el marco en el que se produce y hunde sus raíces la violencia sexista laboral.

El “*I Plan Foral de conciliación corresponsable de Gipuzkoa*” (2017) de la Diputación Foral de Gipuzkoa recoge, entre otros datos relacionados con la conciliación corresponsable, algunos datos significativos en torno a esta situación estructural de desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral de Gipuzkoa:

- ▶ La participación de las mujeres en el mercado es menor: el 58% de la tasa de actividad corresponde a los hombres (2016).
- ▶ La mayor tasa de desempleo se da entre las personas más jóvenes (16-24 años), y la mayor diferencia entre mujeres y hombres también se da en dicha franja de edad (2016).
- ▶ Según los datos de Gipuzkoa del año 2015, la brecha entre mujeres y hombres que tienen una hija o hijo es de 7 puntos respecto a la tasa de actividad, y de casi 8 puntos respecto a la tasa de ocupación. En el caso de la ciudadanía guipuzcoana con dos hijos o hijas, el tamaño de la brecha es el doble: la brecha de la tasa de actividad es de 15 puntos, y la de la tasa de ocupación, por su parte, de más de 17.
- ▶ Entre la ciudadanía guipuzcoana asalariada y asimilada, en el año 2013, las mujeres que poseían un contrato temporal eran el 25%, y los hombres, el 20%.
- ▶ En el año 2013, una de cada cuatro mujeres asalariadas, aproximadamente el 25%, tenía una jornada parcial; este índice es claramente inferior entre los hombres, en torno al 5%.
- ▶ Respecto a la realidad de la propia Diputación Foral, según los datos de 2018, la temporalidad de las mujeres es mayor: entre las y los funcionarios interinos, el 55% son mujeres y el 45% son hombres. Entre el personal laboral temporal, el 87% son mujeres y el 12% son hombres.
- ▶ Las mujeres cobran en Gipuzkoa un 25% menos que los hombres, por cuestiones que nada tienen que ver con su capacitación. Analizadas las brechas salariales en función del sector, dichas brechas son mayores del 13% en todos los sectores. La mayor brecha se da en las áreas de la agricultura, la ganadería y la pesca, 44%, y la menor brecha en el ámbito de la banca y de los seguros, 13%. La brecha es del 29% en los servicios a empresas, del 18% en los servicios sociales, y del 30% en el ocio y en el área de otros servicios personales. En la industria guipuzcoana, la brecha es del 24%.
- ▶ La renta media de las mujeres guipuzcoanas es un 39% menor que la de



los hombres. El 47% de las mujeres que obtuvieron una renta positiva tuvieron unos ingresos de menos de 15.000€ (frente al 25% de los hombres).

- ▶ El 56% de las personas perceptoras titulares de la Renta de Garantía de Ingresos fueron mujeres.
- ▶ Las pensiones de las mujeres guipuzcoanas son un 34 % menores que las de los hombres.
- ▶ De acuerdo con la “Encuesta de Presupuestos de Tiempo”: Las mujeres mayores de 16 años dedican una media de dos horas más al día a las tareas domésticas. Los hombres dedican 40 minutos más que las mujeres al trabajo remunerado. La forma en la que la denominada carga total de trabajo se distribuye entre hombres y mujeres también pone de manifiesto otra cuestión: las mujeres gozan de menor poder de decisión sobre su tiempo propio.

A la situación que desvelan estos datos, hay que añadir la segregación horizontal existente en el ámbito laboral. Con estudios profesiones, sectores y puestos de trabajo muy masculinizados o muy feminizados (con porcentajes del 80-90% de uno de los sexos). Así como una fuerte segregación vertical. Es decir, una mayoría desproporcionada de hombres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Pueden consultarse estos y otros datos similares en datos en el informe “Cifras: Mujeres y hombres en Euskadi” de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Este informe anual sobre la situación de las mujeres y hombres de Euskadi, en virtud de las disposiciones del artículo 4 de la Ley 2/1998, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer), y de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, permite conocer la realidad que viven las mujeres y los hombres de la sociedad vasca en los ámbitos económico y laboral.

1.1.

Violencia sexista en el ámbito laboral

La violencia sexista se da en muchos ámbitos de la vida, siendo el ámbito de la pareja el ámbito en el que más se ha abordado y difundido. El objeto de esta guía es poner el foco en la violencia sexista en el ámbito laboral de las administraciones públicas, con la finalidad de que se elaboren protocolos que den respuesta a dicha violencia en las administraciones locales.

Es común referirse a la violencia sexista en el ámbito laboral como acoso sexista y diferenciar, dentro del mismo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estas manifestaciones de la violencia sexista en el ámbito laboral suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y una discriminación por razón de sexo.

Por lo que las administraciones públicas en general, y en este caso en particular las locales, deben rechazar, prohibir, prevenir y, en su caso, sancionar, cualquier práctica de este tipo en su ámbito de trabajo.

Todas las manifestaciones del acoso sexista constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de las plantillas de cualquier entidad, tales como el derecho a la igualdad de mujeres y hombres, el derecho a la consideración debida a su dignidad, el derecho a su integridad física y moral, el derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud, y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo son una violación de los derechos fundamentales de los y las trabajadoras, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Por todo ello, tal y como se recoge en el **art. 43 de la Ley 4/2005, de 18 de Febrero, para la Igualdad de Mujeres y hombres**, *“las administraciones públicas vascas actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexista. Así mismo han de poner en marcha políticas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso sexista en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever la elaboración y aplicación de protocolos de actuación”*.



Así pues, **es responsabilidad de las administraciones públicas vascas locales garantizar un entorno laboral libre de acoso sexista en todas sus formas.** En concreto, es su responsabilidad proveer los medios y recursos necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar, eliminar y sancionar cualquier situación de acoso sexista, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y administrativas vigentes, así como las declaraciones internacionales de principios y derechos fundamentales en el trabajo.



1.2.

Datos estadísticos

Algunos datos estadísticos de la **encuesta de la FRA-European Union Agency por Fundamental Rights** pueden dar una idea de la importancia y del impacto de la violencia sexista en el ámbito laboral y, en consecuencia, de la necesidad de prevenir y actuar frente el acoso sexista. Estos datos demuestran que la violencia sexista es una vulneración de los derechos fundamentales muy extendida y de largo alcance que influye en las vidas de muchas mujeres en la UE.

Puesto que la mayoría de las mujeres no denuncian los hechos y no se sienten animadas a hacerlo por unos sistemas que suelen considerar poco comprensivos con su situación, los datos oficiales sobre la justicia penal sólo recogen los pocos casos en que se presenta una denuncia. El estudio de la FRA, a escala de la UE, responde a esa falta de datos. Por eso tiene sentido una macroencuesta como la realizada por la FRA en 2012 y publicada en 2014: 42.000 entrevistas directas con una muestra aleatoria de mujeres en los 28 Estados miembros de la UE. Sus resultados pueden complementar los datos judiciales existentes y las lagunas en el conocimiento sobre la violencia sexista a escala de la UE y de los Estados miembros.

Los resultados de la encuesta indican que:

- ▶ La violencia sexista es una vulneración de los derechos humanos generalizada en el conjunto de la UE, pero que no suele denunciarse. Lo que exige la introducción y aplicación de medidas exhaustivas para prevenir y responder a dicha violencia.
- ▶ Una de cada tres mujeres había sufrido algún tipo de agresión física y/o sexual desde los 15 años de edad. Un 8% de las mujeres entrevistadas habían experimentado violencia física y/o sexual en los 12 meses previos a la entrevista de la encuesta.
- ▶ Una de cada diez mujeres ha sufrido alguna forma de violencia sexual desde los 15 años.



- ▶ Una de cada veinte mujeres ha sido violada después de los 15 años.
- ▶ Una de cada tres mujeres que sufre violencia ejercida por su pareja y una de cada cuatro en el caso de personas que no son su pareja denuncian a la policía o a algún otro tipo de servicio.
- ▶ Una de cada cinco mujeres sufrió alguna forma de acoso desde los 15 años de edad. El 5% de las mujeres entrevistadas habían sufrido alguna forma de acoso en los 12 meses previos a la entrevista de la encuesta.
- ▶ Tres de cada cuatro casos de acoso declarados en la encuesta no se denunciaron.
- ▶ Una de cada cinco mujeres que ha sufrido acoso indica que éste duró más de dos años.
- ▶ Una de cada cinco mujeres ha sido objeto de tocamientos, abrazos o besos en contra de su voluntad desde los 15 años de edad. Un 6% de todas las mujeres han sufrido este tipo de acoso al menos en seis ocasiones desde esa edad.
- ▶ De las mujeres que han sufrido acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad, un 32% señalaron como autor a un compañero de trabajo, un superior o un cliente.
- ▶ Una mujer de cada diez (11%) ha recibido mensajes de correo electrónico o de texto (SMS) con contenido sexual explícito o ha sido objeto de insinuaciones inapropiadas en las redes sociales.
- ▶ Entre el 74% y el 75% de las mujeres con capacitación profesional o que ocupan un puesto directivo han sido objeto de acoso sexual a lo largo de su vida. Una de cada cuatro de estas mujeres se había enfrentado al acoso sexual en los 12 meses previos a la entrevista.

Por otro lado, los datos de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, difundidos por la UGT (El periódico, 21/11/2017), respecto a las denuncias formuladas sobre acoso sexual laboral en España, aún siendo las denuncias un porcentaje pequeño como hemos visto en la encuesta europea, señalan que:

- ▶ Del año 2008 al año 2015, un total de 2.484 mujeres se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual laboral en España. Lo que supone casi una diaria.
- ▶ Del año 2008 al año 2015, se han impuesto multas por valor de 237.748 euros.

En **Euskadi**, apenas contamos con datos oficiales. En cualquier caso, los datos europeos son extrapolables a nuestra realidad. Incluido el dato del bajo porcentaje de denuncias al respecto.



1.3.

Protocolos específicos de prevención y actuación frente al acoso sexista

Ante esta realidad, teniendo en cuenta el marco normativo y las atribuciones del marco competencial, resulta evidente la necesidad y la obligatoriedad legal de prevenir y erradicar el acoso sexista en el trabajo, de prever la elaboración y aplicación de **protocolos de prevención, actuación y reparación del daño a las víctimas y el entorno laboral frente a la violencia sexista en el ámbito del trabajo** en general y en las Administraciones Públicas Locales en particular, ya que las administraciones públicas deben dar ejemplo y actuar como tractoras en las políticas de lucha contra la violencia machista. Esta guía tiene por **objeto dar pautas a las administraciones públicas locales** del Territorio que deseen abordar la prevención y la actuación frente al acoso sexista en su ámbito y entorno laboral.

Con el objetivo de que las pautas recogidas en la guía se adecuen a la realidad y necesidades de los ayuntamientos del Territorio Histórico de Gipuzkoa se han tenido en cuenta las **experiencias y buenas prácticas de ayuntamientos de cuatro municipios**, pioneros en este ámbito de actuación. En este sentido, agradecemos a los Ayuntamientos de Donostia-San Sebastián, Pamplona, Pasaia y Zizur Mayor su colaboración al facilitarnos sus protocolos, datos sobre los mismos y, sobre todo, información y reflexión en torno a su experiencia práctica en la aplicación y puesta en marcha de dichos protocolos.

Además del análisis de los protocolos municipales anteriormente citados, se han tenido en cuenta, los documentos y la información que han publicado al respecto **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales**. Para ello, se han consultado especialmente la guía "*Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*" de Emakunde, 2016, y la guía "*Pautas preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*" de Osalan, en preparación durante 2018. En ambas guías se considera al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, las dos manifestaciones del acoso sexista, como dos expresiones de violencia en el ámbito laboral, dos de las situaciones más devastadoras de las discriminaciones por razón de género y una violación flagrante de derechos fundamentales. Por lo que se definen como **importantes riesgos psicosociales en el ámbito laboral, riesgos que**



precisan de una prevención y actuación específica y diferenciada de otros tipos de acosos y posibles violencias en el ámbito laboral.

Los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud física, social o mental. En este marco preventivo, debe tenerse en cuenta que la prevención de riesgos laborales de naturaleza psicosocial debe garantizar el derecho de adaptación del trabajo a la persona, el derecho de los y las trabajadoras a que sean evaluados todos los riesgos en su puesto de trabajo, el derecho a la vigilancia de la salud y el derecho a la protección de los y las trabajadoras especialmente sensibles.

Por ello, toda empresa en general y administración pública local en particular, ha de **promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexista 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. Dicho procedimiento debe enmarcarse en la política de prevención de riesgos en el trabajo, de modo que las medidas de prevención de riesgos eliminen o reduzcan en lo posible el riesgo laboral de sufrir acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta que la incorporación de las mujeres al ámbito laboral es posterior a la de los hombres, por lo que, las reglas, necesidades e intereses integrados en las culturas organizacionales, que hacen referencia a la eficacia, eficiencia y el logro de éxito, han sido definidas por ellos; estos procedimientos deben hacer referencia a la necesidad de promover una cultura laboral favorable a la igualdad y la no discriminación de las mujeres, en la que se reconozcan como inadmisibles los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y se establezcan unas relaciones laborales exentas de sexismo.

La elaboración y puesta en marcha de estos protocolos exigen la participación de determinados **organismos y grupos de la organización interna de los ayuntamientos**. Por ello, esta guía ha sido contrastada durante su elaboración con los siguientes grupos que, como se verá a lo largo de la misma, están o pueden estar directamente relacionados con la elaboración de protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexista en el ámbito de la administración pública local:

- ▶ Espacio de trabajo del personal técnico de igualdad municipal del Territorio de Gipuzkoa impulsada por el Órgano para la Igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- ▶ Sindicatos con representación sindical mayoritaria en los ayuntamientos de Gipuzkoa.
- ▶ Responsables de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud Laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa.



1.4.

Marco jurídico

Existe un amplio marco jurídico en el que sustentan este tipo de procesos. Es importante dotar al protocolo de argumentos jurídicos de peso, ya que así se legitima el instrumento en la institución que lo va a elaborar y aplicar. Existe normativa comunitaria, estatal, autonómica y local en la que, según los casos, se recomienda, ordena o regula las políticas contra el acoso sexista.

Este marco normativo se encuentra, a nivel comunitario, estatal, autonómico y local; en textos legales democráticos básicos (constituciones y leyes de derechos individuales fundamentales), normativa de Igualdad de mujeres y hombres y normativa laboral general y normativa laboral específica de Seguridad y Salud Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales.

El acoso sexista tiene un reconocimiento y un tratamiento específico en esa amplia normativa, tanto desde el punto de vista de la igualdad como desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales. Si bien hay algunas diferencias terminológicas entre algunas referencias normativas, el fondo de la cuestión y los conceptos básicos son comunes y claros. En todas las referencias normativas se menciona tanto la prevención como la actuación.

Pueden consultarse las siguientes referencias jurídicas:

1.4.1.- Ámbito Internacional y Comunitario:

Convenio 111 de la OIT, Organización Internacional del Trabajo, contra la discriminación en el empleo que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación nº 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.



1.4.2.- 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 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de 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..

Directiva 2002/73/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre. Define el acoso sexual y tipifica las diversas conductas y obliga a que sean investigadas. El Código Comunitario de conducta para combatir el acoso sexual, de 27 de noviembre de 1991, es la norma europea de desarrollo en materia preventiva.

1.4.3.- Ámbito Estatal:

La Constitución Española (art. 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1 y el art. 35.1). El artículo 35.1 incorpora expresamente el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva (art. 7.3, 8, 48.1, 48.2 y 62) (art.51, 62 y disposición final sexta). Artículo 48.1, medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Artículo 51, atribuye a las Administraciones Públicas el deber de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Artículo 62 y disposición final sexta: compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 14, derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

El 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.

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 artículo 54 establece que ambos tipos de acoso constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete.

1.4.4.- Ámbito Autonómico:

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres define, en su artículo 43, el acoso sexual y sexista en el trabajo, los considera una falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario (en relación con el artículo 83b de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca), promueve políticas para prevenir y erradicarlos, subrayando la obligación de elaborar y aplicar protocolos de actuación.

1.4.5.- Ámbito Local:

Planes municipales para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Muchos de ellos recogen entre sus medidas la elaboración de un protocolo de estas características o, más genéricamente, la prevención y la actuación frente a los posibles casos de acosos sexista.

Convenios laborales y dictámenes municipales sobre medidas de prevención y procedimientos de actuación con relación al acoso moral, sexual, etc.



1.5.

Marco conceptual y terminológico

En materia de violencia sexista, tanto a nivel normativo, como en otro tipo de iniciativas (protocolos, guías, planes...), se utiliza una terminología diferente. La terminología que se utilizará en esta guía es la recogida en el *Capítulo V. Vidas Libres de Violencia Machista, de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres*. Dicha terminología se desarrolla más ampliamente en el "**Documento sobre la violencia machista, la terminología utilizada por la diputación Foral de Gipuzkoa y el análisis que la sustenta**" (<https://www.gipuzkoa.eus/es/web/berdintasuna>). En este apartado se recogerá la terminología vinculada a la violencia sexista en el ámbito laboral.

Algunas de dichas diferencias terminológicas tienen como origen la polisemia de los términos empleados y/o la tradición de los usos terminológicos legales. En otros casos, el origen está en la fecha en la que fue aprobada cada norma y la correspondiente y diferente concepción que de estas situaciones de acoso se ha tenido a lo largo de los años. Otras diferencias se refieren a matizaciones y concreciones conceptuales aportadas por el mayor estudio, análisis y conocimiento de las distintas situaciones de acoso y de sus causas.

Esta es una de las razones de que todos los protocolos y guías analizadas incorporen al inicio un **apartado de definiciones**, en ocasiones acompañadas de ejemplos, para que quede claro, diferencias terminológicas al margen, qué conceptos y situaciones se quieren reconocer, evitar y, en su caso, enfrentar mediante el protocolo elaborado. De modo que se eviten las interpretaciones incorrectas, los diagnósticos equivocados y, en consecuencia, las actuaciones ineficaces. Ya que, tal y como se recoge en el mencionado documento terminológico de la Diputación Foral de Gipuzkoa: "Nombrar una realidad nos permite hacerla visible. Dependiendo de cómo se nombre a esta violencia, se estará definiendo cómo se entiende y qué causas se atribuyen a su existencia, se estará delimitando a las personas a las que afecta y de qué manera y, por tanto, se estará determinando el enfoque y las estrategias de intervención sobre ella."

En todo caso, es **necesario que el protocolo tenga un apartado de terminología**



y conceptos básicos para que todo el personal pueda identificar, detectar y actuar adecuadamente ante los posibles casos, manifestaciones y comportamientos observados.

En este sentido, la mayoría de los textos normativos y de los protocolos **coinciden en utilizar la terminología “acoso sexual” y “acoso por razón de sexo”**. Esta es la denominación más extendida y la más utilizada por la mayoría en el título del protocolo y en las definiciones generales del mismo.

Los apartados 1.1 y 1.2 de esta guía recogen, con esta terminología, la conceptualización y terminología de la Diputación Foral de Gipuzkoa:

- ▶ “La violencia sexista es la que sufren todas las mujeres por el solo hecho de ser y/o parecer mujer, lo que ya trae consigo restricciones, controles y distintas formas y grado de violencias”.
- ▶ “Es común referirse a la violencia sexista en el ámbito laboral como acoso sexista y diferenciar, dentro del mismo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

Una práctica habitual, muy conveniente, en los protocolos es acompañar la terminología recogida con algunos **ejemplos prácticos que ayudan a una mejor comprensión** de los términos y conceptos utilizados. Además ayudan a centrar la cuestión en el reconocimiento de las situaciones concretas que se desean identificar, prevenir y enfrentar como manifestaciones del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Parte de esos ejemplos prácticos pueden construirse con las propias trabajadoras, en los procesos participativos para la elaboración del protocolo, pidiéndoles que identifiquen situaciones en las que se han sentido incomodas, aunque inicialmente no llamen “acoso” a esa incomodidad. Esta práctica permite que los ejemplos se adecuen al ámbito de aplicación del protocolo.

Dado que la normativa al respecto incide en la necesidad de elaborar **protocolos específicos para prevenir y enfrentar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, no parece en principio recomendable utilizar denominaciones más amplias y generales. Terminología como, por ejemplo, “acoso moral”, “acoso y riesgos psicosociales”, “violencia laboral”, “violencia interna”, “discriminación de todo tipo” y similares. Ya que estas denominaciones genéricas engloban estos tipos de acoso específico con otras situaciones diversas y variadas. Si esta pérdida de especificidad puede ser una estrategia adecuada y necesaria en determinados entornos municipales y, en consecuencia se optara por un protocolo más general, habría que garantizar que se trate de un protocolo aplicable de forma adecuada en los casos de acoso sexista.

Además, es importante que se pueda prever que en muchas ocasiones el acoso contra una misma persona puede tomar diferentes formas a lo largo del tiempo y por eso es necesario que si hay dos protocolos distintos (uno para enfrentar el acoso sexual y por razón de sexo y otro para el acoso moral, por ejemplo) se contemplen las formas en que se van a investigar cada situación y la coordinación que pueda existir entre ambas comisiones investigadoras si es que las hay.



A continuación, los apartados 3.1, 3.2 y 3.3 recogen un resumen de la terminología que se recoge al respecto en el mencionado "*Documento sobre la violencia machista, la terminología utilizada por la Diputación Foral de Gipuzkoa y el análisis que la sustenta*" (<https://www.gipuzkoa.eus/es/web/berdintasuna>). Dicho resumen puede ayudar a entender, ordenar y utilizar de forma más adecuada y acertada los términos y conceptos señalados.

1.5.1.- Violencia machista

Entender adecuadamente una problemática es una de las garantías más sólidas para elaborar políticas de atención eficaces que tienen la intención de prevenir, atender y contribuir a erradicar esta violencia.

Esta propuesta pretende conjugar conceptos derivados de un análisis feminista de la violencia con otros que por fuerza tenemos que integrar en nuestro trabajo cotidiano porque se constituyen en figuras legales. Nombrar una realidad nos permite hacerla visible. Dependiendo de cómo se nombre a esta violencia, se estará definiendo cómo se entiende y qué causas se atribuyen a su existencia, se estará delimitando a las personas a las que afecta y de qué manera y, por tanto, se estará determinando el enfoque y las estrategias de intervención sobre ella.

a) La violencia machista es un mecanismo de control para asegurar la reproducción del sistema sexo/género/sexualidad y la relación de poder implícito en él.

A pesar de la polisemia del concepto machista, que hace referencia tanto al sistema de dominación masculina como a sus formas más extremas, utilizaremos esta categoría para dar cuenta de los múltiples y diversos mecanismos utilizados para, por un lado, mantener el sistema sexo-genero-sexualidad, es decir, para que se sigan reproduciendo los roles binarios de género (masculino/femenino) y la sexualidad asociado a ellos y, por otro lado, para mantener y perpetuar la relación de poder existente en dicho sistema.

b) La violencia sexista es la que sufren todas las mujeres, es decir, todos los cuerpos simbolizados mujer en el esquema sexo/género tradicional, no por lo que hacen, sino por lo que son y representan. En el caso de las mujeres, su cuerpo no precisa desafiar el esquema tradicional de normalidad para ser objeto de violencias, el solo hecho de ser y/o parecer mujer ya trae consigo restricciones, controles y distintas formas y grado de violencias.

La utilización del concepto sexismo subraya la presión de las estructuras, normas, tradiciones y valores para que las mujeres se ajusten al esquema de la feminidad tradicional, utilizando la prerrogativa masculina a la violencia para, a través del guión



preestablecido del miedo y la amenaza, se sofoquen sus rebeldías y resistencias. Pero también señala que dichas estructuras y violencia tiene por objeto construir relaciones de poder que dan valor a la categoría masculina en detrimento de la femenina.

La violencia sexista se equipara a lo que se ha venido definiendo como *violencia contra las mujeres*. Se entiende que el concepto violencia sexista visibiliza el origen de la violencia que se ejerce contra las mujeres, siendo más adecuado poner el énfasis en sus causas y no en los sujetos que la padecen. En instancias y documentos internacionales, esta forma de violencia también ha sido nombrada "*violencia de género*", lo cual puede llevar a confusión ya que, como veremos más adelante, en la legislación española este concepto se refiere a una expresión concreta de la violencia.

c) Otras violencias machistas: son todas aquellas formas de violencia que sufren las personas que confrontan el sistema sexo-genero-sexualidad: la exclusión, la marginación, el rechazo, la patologización... es decir, diversas formas institucionalizadas de violencia machista que se expresan en fobias hacia las expresiones trans (*transfobia*) así como hacia las opciones sexoafectivas lésbicas (*lesbofobia*) y homosexuales (*homofobia*).

Transfobia: aversión y rechazo hacia los cuerpos intersex, transexuales o transgénero. De manera estructural hay diversas formas de violencia como la patologización médica hasta la violencia directa que se puede traducir en agresiones físicas y aislamiento.

Lesbofobia: aversión y rechazo hacia las mujeres que se relacionan afectiva y sexualmente con otras mujeres. La invisibilización del sexo en estas parejas es una de las formas más frecuentes de lesbofobia pero no la única ya que esta forma de violencia machista contra una transgresión de la norma heterosexual se integra con expresiones de la violencia sexista.

Homofobia: aversión y rechazo hacia los hombres que se relacionan afectiva y sexualmente con otros hombres. Esta forma de violencia machista suele ser particularmente agresiva en su manifestación directa por parte de otros hombres además de la carga simbólica de rechazo contra los hombres que desafían la heteronormatividad y cuestionan los fundamentos de la masculinidad tradicional.



1.5.2.- Violencia sexista

a) Con el nombre de violencia sexista nos referiremos a todas las formas de violencia en todos los espacios que sufren los cuerpos simbolizados *mujer* en el esquema sexo/género tradicional. Dentro de la violencia sexista utilizaremos los conceptos que se refieren a los ámbitos en los que se da la violencia sexista (por ejemplo, violencia sexista en el ámbito laboral, familiar, escolar...) y las formas en las que se da (violencia física, violencia sexual, psicológica...). Además, tendremos en cuenta la correlación con conceptos jurídicos:

Violencia de género: Cuando la violencia sexista sea ejercida en cualquiera de sus formas por la pareja o expareja.

Violencia sexista intrafamiliar: Esta violencia es frecuentemente identificada con la "violencia doméstica" y así aparece también en la legislación actual. Utilizaremos la denominación de violencia sexista intrafamiliar para referirnos a las diversas formas de control, agresión, rechazo, exclusión... que sufren las niñas, adolescentes y mujeres de todas las edades por parte de sus familiares (padre, hermano, abuelo, tíos, etc.).

Violencia o acoso sexista en el ámbito laboral: Comportamientos basados en los prejuicios hacia las mujeres así como hacia todas las conductas, símbolos, definiciones, palabras o roles identificados y/o relacionados con lo femenino que se dan en el marco de las relaciones laborales.

Violencia sexual: Se refiere a comportamientos de carácter sexual no deseado.

b) Violencia sexual se refiere a comportamientos de carácter sexual no deseado. A fin de integrar los conceptos jurídicos actuales, se distinguirán tres formas que adquiere la violencia sexual: agresiones sexuales, abusos sexuales y acoso sexual.

Agresiones sexuales: Aquellas que se producen mediando violencia e intimidación.

Abusos sexuales: Aquellos que se realizan sin violencia o intimidación. Se incluyen los abusos cometidos sobre mujeres que no pueden prestar conocimiento válido por tener limitada su capacidad volitiva o intelectual.

Acoso sexual: Comportamientos verbales, no verbales y físicos de índole sexual y no deseados, que se producen en el marco de una relación laboral, docente o similar con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer y/o de crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo.



c) Violencia o acoso sexual en el ámbito laboral: Comportamientos verbales, no verbales y físicos de índole sexual y no deseados, que se producen en el marco de una relación laboral con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer y/o de crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo.

1.5.3.- Violencia sexista en el ámbito laboral

El término **acoso laboral** es un concepto que se utiliza en los marcos conceptuales vinculados a lo laboral y hace referencia a las relaciones vejatorias, hostiles y de intimidación que se dan en el ámbito de las relaciones laborales. Por ello, cuando se ha abordado la violencia sexista en el ámbito laboral se le ha denominado **acoso sexista**². Aunque el acoso es un tipo de violencia, atendiendo al uso que se le ha dado a la palabra acoso en el ámbito laboral, en la presente guía se utilizará para señalar la violencia sexista en el ámbito laboral.

Violencia sexista en el ámbito laboral o acoso sexista: Comportamientos basados en los prejuicios hacia las mujeres, así como hacia todas las conductas, símbolos, definiciones, palabras o roles identificados y/o relacionados con lo femenino.

Puede manifestarse de una forma hostil (legitimando el control social que ejercen los hombres sobre las mujeres) o benevolente (considerando a las mujeres como esposas, madres y objetos románticos que necesitan de los hombres para ser cuidadas y protegidas).

Son expresiones no verbales, verbales, conductas físicas, formas relacionales que quien acosa ejerce sin la reciprocidad, consentimiento o solicitud de la persona a quienes van dirigidas.

Cuando estos comportamientos se convierten en una de las condiciones del trabajo, o crean un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante estamos hablando de acoso sexista. Este acoso puede ejercerse directamente por parte de compañeros de trabajo, subordinados o jefes, pero también tolerado y sostenido por las políticas de la empresa. En los casos en los que el acoso lo infringen los superiores jerárquicos, además de acoso, se ha de hablar de chantaje, ya que tienen la capacidad de incidir en las condiciones laborales de la mujer acosada.

² Según el artículo 43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres "se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual".



Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- ▶ Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- ▶ Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- ▶ Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- ▶ Impartir órdenes vejatorias.
- ▶ Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- ▶ La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- ▶ La agresión física.

Cuando el acoso sexista sea de índole sexual también se lo denominará **como acoso sexual**. Frecuentemente para matizar a qué forma de acoso sexista se hace referencia se suele utilizar acoso por razón de sexo en el trabajo y acoso sexual en el trabajo.

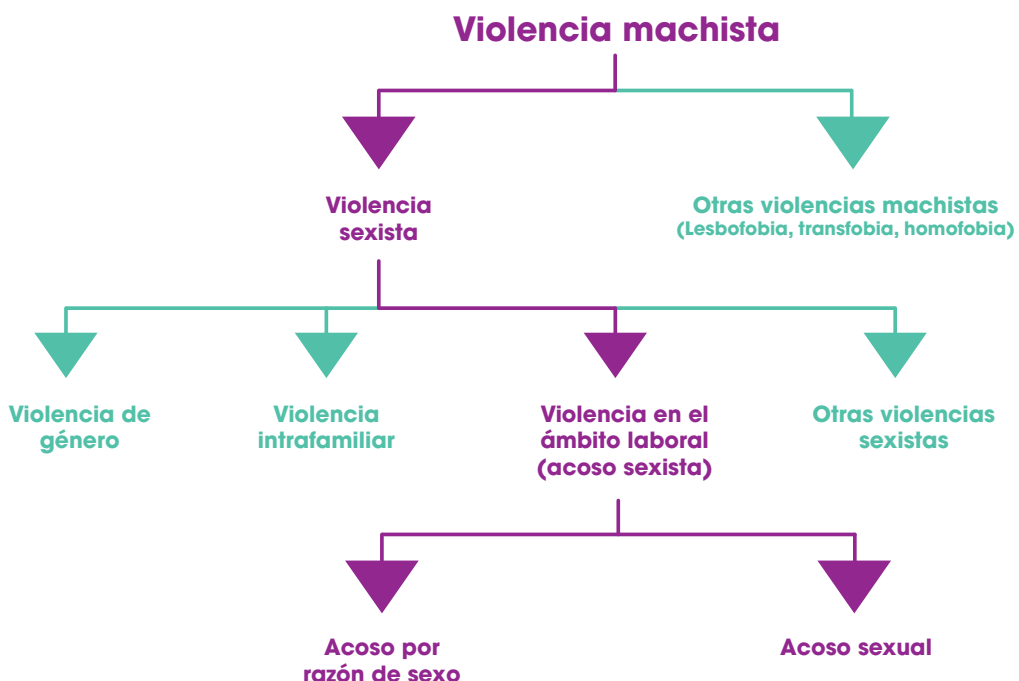
Acoso sexual

- ▶ Repasar con miradas lascivas el cuerpo de una persona.
- ▶ Hacer movimientos o gestos obscenos.
- ▶ Hacer insinuaciones de tipo sexual.
- ▶ Hacer preguntas directas sobre la vida sexual.
- ▶ Hacer comentarios, chistes u observaciones sobre la vestimenta, comportamiento, o forma de relacionarse que tengan contenido sexual.
- ▶ Hacer comentarios o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- ▶ Relacionar esos comentarios o rumores con supuestos alrededor de las promociones, ascensos, carga de trabajo u otros aspectos laborales.
- ▶ Invadir el espacio personal de otra persona de manera provocada.
- ▶ Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como los servicios y vestuarios.
- ▶ Enviar mensajes o imágenes con contenido sexual.
- ▶ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse con una persona de manera innecesaria.
- ▶ Realizar un contacto físico deliberado y no deseado (tocamientos, roces, pellizcos...).



Acoso por razón de sexo

- ▶ Hacer comentarios o chistes sexistas.
- ▶ Utilizar expresiones que impliquen la minusvaloración de capacidades, competencias técnicas o destrezas en función del sexo.
- ▶ Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- ▶ Descalificaciones públicas y/o privadas sobre la persona, su trabajo, sus capacidades, competencias técnicas o destrezas por razón de su sexo.
- ▶ Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.
- ▶ Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- ▶ Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que sean mujeres.
- ▶ Denegar licencias y/o permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de sexo.



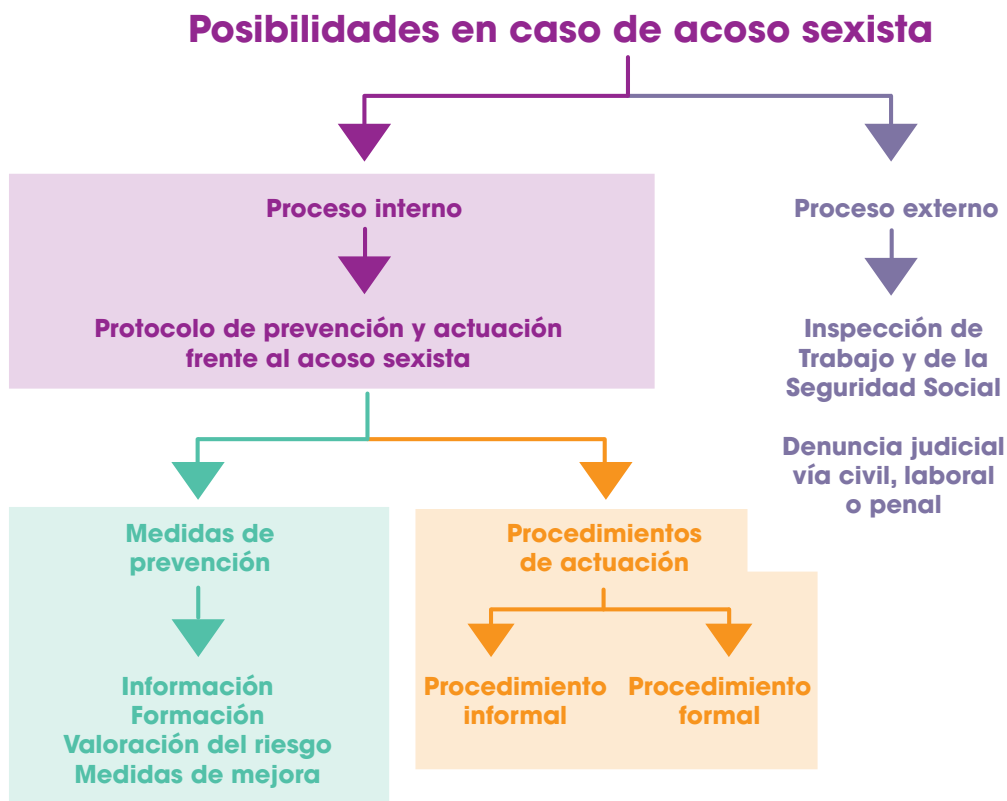


2.
¿Qué es un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista?

Tanto las leyes y normas comunitarias, estatales y autonómicas al respecto, como las iniciativas prácticas institucionales de todo tipo, incluyendo las municipales, concretan sus políticas de prevención y actuación frente a la violencia sexista en el ámbito laboral en todo tipo de organizaciones, incluidas las administraciones públicas locales, en la elaboración, difusión, puesta en marcha y seguimiento de **protocolos específicos para casos de acoso sexista**.

En consecuencia, esta guía se centra en este tipo de protocolo de prevención, actuación y reparación en el proceso de elaboración del mismo. Para ello, identifica las **características y contenidos de dichos protocolos y de su proceso de elaboración, difusión, activación y utilización**. Siempre desde el punto de vista de resultar útil para una administración pública local que vaya a realizar su propio proceso de elaboración.

Un protocolo para la prevención y actuación frente el acoso sexista o violencia sexista en el ámbito laboral es un instrumento interno que prevé una serie de **actuaciones preventivas** ante este tipo de violencia y unos **procedimientos, claros y precisos, y estructuras internas para dar respuesta** adecuada a posibles situaciones de violencia de este tipo.



Actuaciones o **medidas preventivas** como, por ejemplo: acciones formativas, análisis del ambiente laboral y del estilo de mando de las jefaturas, valoración de riesgo por puestos y áreas de trabajo al respecto, etc.

Procedimientos estructurados y sistematizados para dar respuesta a los posibles casos como, por ejemplo: mecanismos de consulta y de denuncia, investigación de la situación denunciada, propuesta de actuaciones internas al respecto, etc. Dichos procedimientos deben ser claros, precisos y no prestarse a confusión en los objetivos de cada paso, resultados y tiempos.

Se trata por lo tanto de un procedimiento interno protocolizado que prescribe medidas preventivas, presta asesoramiento, recibe las denuncias, investiga y, en su caso, propone actuaciones concretas para solucionar la situación denunciada en función de que ésta sea considerada leve, grave o muy grave.

Todas y cada una de estas fases deben realizarse con las necesarias **garantías** para que se respeten:

- ▶ Los derechos fundamentales de todas las personas implicadas.
- ▶ La seguridad y salud de la persona denunciante y de todas las demás personas implicadas.
- ▶ El respeto, la imparcialidad y la confidencialidad.
- ▶ El asesoramiento y el acompañamiento de la persona denunciante y de todas las demás personas implicadas.
- ▶ La ausencia de represalias.
- ▶ Las necesidades de reparación inmediata y a largo plazo de la o las víctimas.
- ▶ Las necesidades del tejido laboral afectado por las situaciones de acoso.

Lo que supone que todas las fases del procedimiento deben organizarse adecuadamente y deben ser llevadas a cabo por personal **debidamente formado y capacitado** para que se cumplan dichas garantías.

La puesta en marcha de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexista es **independiente de la posible denuncia judicial** que puedan presentar las personas implicadas en las instancias correspondientes de forma paralela o posterior a la aplicación de dicho protocolo. La aplicación de medidas internas correctoras y/o sancionadoras de mejora de la organización frente al acoso sexista no es impedimento para que las personas implicadas realicen, si así lo consideran, acciones legales al respecto.



2.1.

Objetivo

Es importante que el protocolo defina el por qué y el para qué se elabora y se aplica un protocolo contra el acoso sexista en el trabajo. Por ello, los protocolos deben tener un apartado de **preámbulo**, declaración de principios o similar, en el que se contextualice la violencia sexista en general y, en particular, la violencia sexista en el ámbito laboral y se expongan los objetivos que se desean cumplir.

Este apartado debe recoger explícitamente el porqué de la iniciativa, la **declaración de principios e intenciones** de la institución. Es decir, las razones o motivos por los que se ha llevado a cabo el proceso de elaboración y puesta en marcha del protocolo, así como los principios y compromisos municipales que subyacen e impulsan dicho protocolo y el desarrollo de las medidas contempladas en él.

Además, el preámbulo del protocolo debe recoger el para qué. Es decir, los **objetivos generales y específicos**, que serán los que guiarán el contenido del protocolo y posibilitaran su posterior seguimiento y evaluación. Por tanto, es importante pensar los objetivos en dicha clave. Es decir, redactar lo que se desea hacer -prevenir la violencia sexista en el ámbito laboral y actuar contra ella- en clave de objetivos.



2.1.1.- Declaración de principios e intenciones

Pueden recogerse, según sea el caso, los relacionados con:

- ▶ La garantía de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores a la seguridad, el bienestar y la salud laboral, a ser tratadas y tratados con dignidad e igualdad.
- ▶ La obligatoriedad legal de contar con un procedimiento formalizado de prevención y actuación frente al acoso sexista en el ámbito laboral.
- ▶ La necesidad detectada y la consiguiente propuesta realizada al respecto desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a raíz de alguna de sus actuaciones, encuestas, valoraciones o planes de gestión de prevención de riesgos laborales.
- ▶ La existencia de un “Plan para la Igualdad” que, entre sus acciones, recoge el desarrollo de medidas frente al acoso sexista o la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al mismo.
- ▶ La necesidad detectada y la consiguiente propuesta realizada al respecto desde el Área de Igualdad a raíz de alguna de sus actuaciones, formaciones, consultas, denuncias o planes de impulso de la igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ La existencia de un protocolo anterior único para todo tipo de acoso que, de acuerdo a la normativa actual, había necesidad de actualizar elaborando un protocolo específico independiente para prevenir y actuar frente al acoso sexista.
- ▶ La actualización y mejora del protocolo ya existente en función de las áreas de mejora detectadas en el seguimiento y evaluación del mismo y/o de su adecuación a las nuevas normativas de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales.

2.1.2.- Objetivos generales

Pueden recogerse los relacionados con:

- ▶ La valoración expresa del acoso sexista, en cualquiera de sus modalidades laborales, en el ámbito del ayuntamiento como un ataque hacia la dignidad y la integridad de la persona y una vulneración de los derechos inviolables que le son inherentes.
- ▶ La toma de medidas para que sea efectiva la prohibición expresa del ayuntamiento a que se produzcan situaciones de acoso sexista dentro de su organización y su ámbito laboral.



- ▶ La creación de un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias y la igualdad de oportunidades y de trato.
- ▶ La definición y construcción de una cultura organizacional de liderazgo, mando y trabajo que sea incompatible con el abuso de poder subyacente a todo tipo de acoso sexista.

2.1.3.- Objetivos específicos

Pueden recogerse los relacionados con:

- ▶ La implicación, el impulso y la participación conjunta de las áreas o servicios de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales, así como del Comité de Seguridad y Salud y del área o servicio de Recursos Humanos, tanto a nivel de concejalía, como de dirección y de personal técnico.
- ▶ El desarrollo, seguimiento y evaluación sistemática y periódica de las medidas preventivas recogidas en el protocolo.
- ▶ La capacitación del personal municipal para la identificación adecuada del acoso sexista laboral en cualquiera de sus manifestaciones.
- ▶ La capacitación específica del personal implicado en la aplicación y el desarrollo del sistema de garantías y de las actuaciones previstas en el protocolo para los casos de acoso sexista detectados.
- ▶ La detección precoz de los posibles casos de acoso sexista, en cualquiera de sus modalidades y manifestaciones, mediante un sistema eficaz de denuncias, consultas, asesoría para dudas, etc.
- ▶ La detección proactiva de los posibles casos de acoso sexista mediante la realización sistemática periódica de análisis y valoraciones de riesgos psicosociales de las áreas, servicios y puestos de trabajo, encuestas generales, entrevistas personalizadas, revisiones médicas, etc.
- ▶ La aplicación ágil y segura del sistema de garantías y de las actuaciones previstas en el protocolo para los casos de acoso sexista detectados.
- ▶ El seguimiento y evaluación sistemática y periódica del sistema de garantías y de las actuaciones previstas en el protocolo para los casos detectados, para su actualización y mejora.



2.2.

Ámbito de aplicación

El protocolo debe recoger en su parte inicial también el ámbito de aplicación del mismo. Es decir, las personas a las que se dirige y a las que afectará desde su aprobación. Teniendo en cuenta que se trata de un protocolo de aplicación interna, se puede y en algunos ayuntamientos se suele incorporar y relacionar con los derechos y obligaciones del personal.

Lo habitual es explicitar que el protocolo responde a la obligación que tiene el ayuntamiento de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en el ayuntamiento. Por lo que suele recogerse alguna mención a que el ayuntamiento y todo su personal (del tipo que sea), incluyendo a sus representantes políticos, se compromete a procurar un entorno laboral libre de acoso sexista.

En consecuencia, el protocolo debe recoger que es de aplicación a **todo el personal que presta servicios para el ayuntamiento** y, si es el caso, para sus organismos autónomos o fundaciones públicas, **sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica o la duración de su relación laboral**. Es decir, a todas las personas que presten servicios para el Ayuntamiento, incluidos los cargos políticos, el personal directivo, el personal afecto a contrata, subcontrata o similares. Por lo que el protocolo debe recoger que se aplicará a todos los cargos y a todo el personal, propio o procedente de otras relaciones laborales. Es decir, toda persona que tenga una relación laboral con el ayuntamiento. También será de aplicación a la ciudadanía usuaria de los servicios del ayuntamiento.

El ámbito de aplicación debe recoger también que el protocolo será comunicado a las empresas y organizaciones contratadas o subcontratadas. Ya que, en el caso de que el ayuntamiento no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del acoso quede fuera de su poder de dirección, el ayuntamiento se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione la situación y, en su caso, sancione a dicha persona, con advertencia de que, de no hacerlo, podrá finalizar la relación existente con el ayuntamiento.



Además del tipo de personal, se tendrá en cuenta los lugares en los que es de aplicación el protocolo, lugares fuera de las oficinas del ayuntamiento, lugares relacionados con congresos, otras oficinas, recepciones relacionadas con actividades promovidas por el ayuntamiento.



2.3.

Estructura y contenido

Esta guía recoge tanto cuestiones que deben tenerse en cuenta en el proceso de elaboración, puesta en marcha y seguimiento del protocolo, como cuestiones relacionadas con los contenidos que debe incluir dicho protocolo. En este apartado lo hace siguiendo la estructura, apartados y orden más frecuente en este tipo de protocolos.

2.3.1.- Estructura del protocolo

Habitualmente, los protocolos de este tipo se suelen organizar siguiendo, en gran medida, las fases del proceso de elaboración y aplicación de los mismos. Cada uno de dichos apartados puede tener pequeñas variaciones en su denominación en función de las características organizacionales, los antecedentes normativos y el estilo propio de cada ayuntamiento.

Esta es la estructura habitual de este tipo de protocolos:

- ▶ Presentación. Preámbulo. Antecedentes. Declaración de principios. Objetivos
- ▶ Ámbito de aplicación. Personas a las que se dirige y afecta el protocolo
- ▶ Marco jurídico. Normativa aplicable, desde el nivel internacional al local
- ▶ Marco conceptual. Definiciones y conceptos
- ▶ Medidas preventivas. Información y difusión. Formación general. Análisis específicos de riesgo.
- ▶ Procedimiento de actuación. Procedimiento informal y procedimiento formal. Estructuras participantes. Formación específica previa.
- ▶ Faltas y sanciones.



- ▶ Política de divulgación y sensibilización. Información y formación periódicas.
- ▶ Estructuras y formas de seguimiento. Seguimiento de las medidas preventivas. Seguimiento de los procedimientos de actuación. Evaluación, actualización y mejora.
- ▶ Anexos con modelos de herramientas para las diferentes fases de aplicación y desarrollo del protocolo.

Es decir, todos los protocolos de este tipo, además de la introducción o declaración de principios y los anexos o disposiciones finales, cuentan, fundamental y principalmente, con los siguientes grandes apartados, de los que los cuatro primeros han sido ya tratados en los apartados anteriores de esta guía:

- ▶ Objeto. Declaración de principios. Ámbito de aplicación. Preámbulo. Exposición de motivos. Principios rectores (ver apartado 2.1 de esta guía)
- ▶ Marco jurídico, normativa aplicable (ver apartado 1.2 de esta guía)
- ▶ Definiciones y conceptos. Marco conceptual: contextualizar la violencia sexista, exponer los ámbitos de la violencia sexista, las formas en las que se da... (ver apartado 1.3 de esta guía)
- ▶ Ámbito de aplicación (ver apartado 2.2 de esta guía)
- ▶ Medidas preventivas
- ▶ Procedimiento de actuación informal (Asesoría Confidencial o similar)
- ▶ Procedimiento de actuación formal (Comisión de Investigación)
- ▶ Faltas y sanciones
- ▶ Mecanismos para el seguimiento y la evaluación

Las medidas de prevención y los procedimientos de actuación (informal y formal), aun debiendo adaptarse a las características propias de cada ayuntamiento, deben responder a las características generales de este tipo de protocolos laborales.

2.3.2.- Acciones preventivas: estrategias para la prevención

Dado que la existencia del protocolo es ya una importante medida preventiva por su valor visibilizador, sensibilizador, protector y disuasorio, deben incorporarse a las medidas preventivas actuaciones relacionadas con su divulgación, difusión y conocimiento. Es decir, actuaciones de comunicación, información, sensibilización y formación.

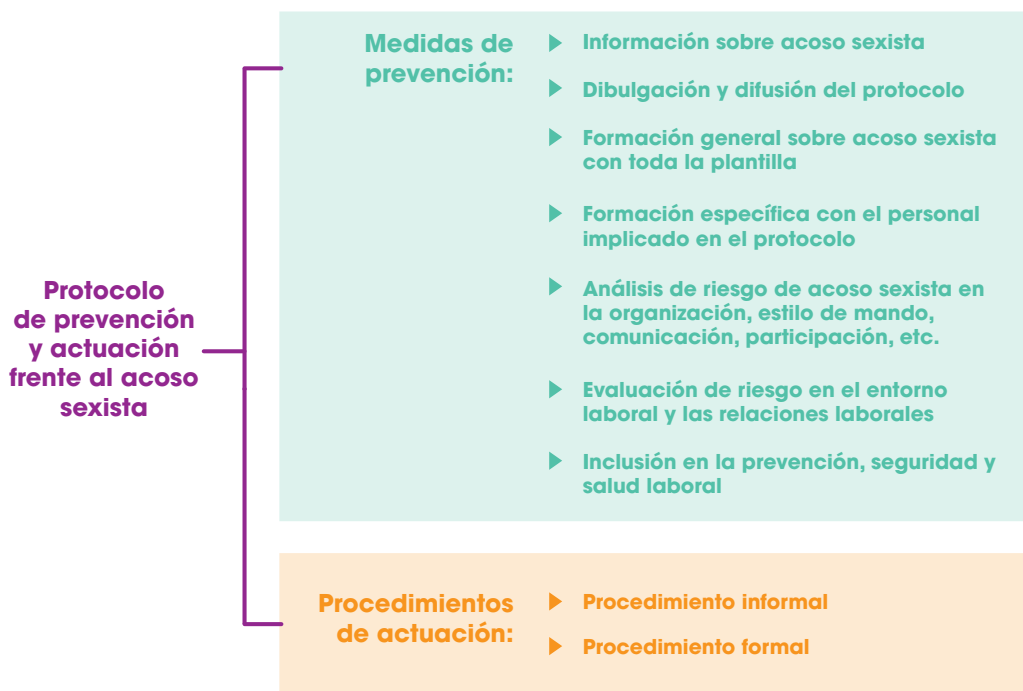
Deben también incorporarse medidas que conlleven un mayor conocimiento de la realidad



laboral municipal respecto a las manifestaciones del acoso sexista. Es decir, medidas relacionadas con la investigación y la estadística, el organigrama y la organización del trabajo, las relaciones laborales y las relaciones de mando, la comunicación interna y la participación en la toma de decisiones, etc.

Asimismo, deben introducirse sistemáticamente medidas preventivas relacionadas con la evaluación del entorno laboral y de los factores que pudieran favorecer o evitar el acoso sexista, la mejora de la organización del trabajo y de las relaciones de poder y de mando, la inclusión del acoso sexista en los procedimientos periódicos habituales de prevención, seguridad y salud laboral tales como revisiones medidas, estadísticas de salud laboral, encuestas de riesgos psicosociales, valoraciones de puestos o entornos laborales, etc.

Todas estas medidas han de ser adecuadas y coherentes con el organigrama funcional del ayuntamiento, así como con los estamentos y el personal responsable de las mismas.



Por último, deben detallarse los órganos, áreas, servicios etc. del ayuntamiento que deben desarrollar todas estas medidas preventivas, así como los plazos en los que deben realizarse y/o repetirse periódica, sistemática y estructuralmente.



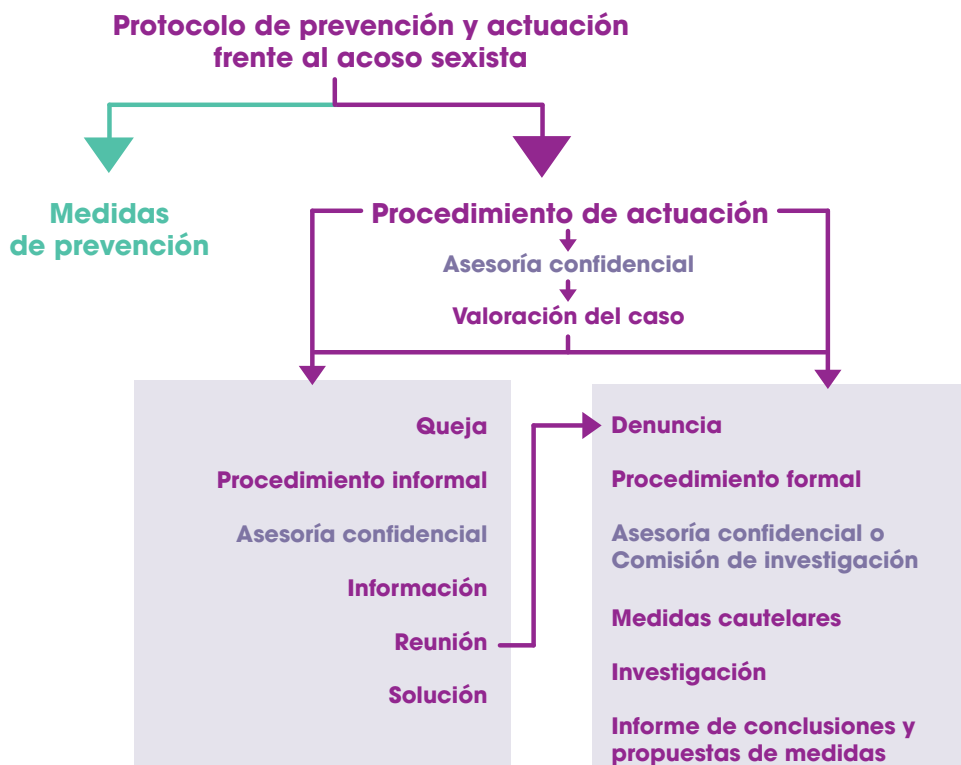
2.3.3.- Procedimientos de actuación: procedimiento informal y procedimiento formal

Es habitual distinguir dos tipos de procedimientos de actuación, uno informal y otro formal, basados ambos en los principios de garantizar la credibilidad de las víctimas, la confidencialidad del procedimiento y el respeto a la dignidad y los derechos de todas las personas implicadas. Los procedimientos se pondrán en marcha a petición de la víctima o a petición de la comisión correspondiente.

El protocolo debe subrayar estos principios y garantías, así como detallar las personas y órganos que intervendrán en cada tipo de procedimiento y sus respectivas funciones y desempeños.

Se recogen a continuación algunas pautas útiles para abordar la definición de estos dos procedimientos en el proceso de elaboración del protocolo, tomando como referencia los procedimientos que propone Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en su publicación "*Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo*" (Revisión de 2016).

Las estructuras y el número de personas que participan en los procedimientos de actuación informal y formal pueden variar en función del tamaño del ayuntamiento. Pero, en todo caso, deben contar con la presencia, al menos, de personal técnico de Igualdad y de Prevención de Riesgos Laborales y, si es posible, de Recursos Humanos o similar. Asimismo, deben tener una presencia al menos equilibrada de mujeres y hombres.



2.3.4.- Valoración de los casos

Una vez se tiene conocimiento de un *posible* caso de acoso sexista, la valoración del mismo es un **momento clave** y, generalmente, el que más dificultades y conflictos genera. Una valoración acertada de la situación es fundamental para asegurar que el protocolo se activa y desarrolla de manera adecuada.

Las relaciones sexistas están normalizadas ya que forman parte de nuestras estructuras sociales, por ello, se tiende a invisibilizar y minimizar la violencia sexista en general y, en particular, las situaciones de acoso sexista en el ámbito laboral.

Además, en muchas ocasiones, las personas responsables de llevar a cabo el procedimiento conocen a las personas implicadas, por lo que la valoración de caso resulta compleja y conflictiva.

Por todo ello, deben tomarse **medidas para garantizar que la valoración del caso es adecuada y que no se reproducen mecanismos normalizadores del acoso sexista**. Para ello **debe asegurarse** que las personas que efectúan la valoración del caso tienen **formación acreditada en materia de igualdad** de mujeres y hombres y violencia sexista. Dicha valoración debe ser asumida por las estructuras responsables de llevar a cabo el procedimiento informal o formal.

Por último, tanto en la valoración del caso, como en actuaciones posteriores, debe tenerse en cuenta que la Ley 32/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en su artículo 96 párrafo 1, establece que en los procesos en los que se alegue discriminación, entre otras, por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva. Es decir, que en los casos de acoso sexista se invierte la carga de la prueba.

2.3.5.- Pautas para las entrevistas de los procedimientos de actuación

Durante todo el proceso de investigación y especialmente en las entrevistas que se realicen a lo largo del mismo debe **evitarse una segunda victimización añadida** de la persona que se ha sentido acosada.

Para ello deben acordarse unas pautas comunes de comportamiento de todas las personas que participen en el procedimiento informal y, sobre todo y especialmente, en el procedimiento formal.

Dichas pautas pueden recogerse explícitamente en el texto del protocolo, además de analizarse y detallarse en el proceso formativo específico de las personas implicadas en los procedimientos de actuación recogidos en el protocolo.



a) Pautas generales

Entre otras, pueden recogerse las siguientes pautas generales para las entrevistas y todos los demás aspectos del procedimiento:

- ▶ Partir siempre de la credibilidad de la persona que presenta la queja o denuncia correspondiente.
- ▶ Proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de todas las personas implicadas.
- ▶ Aplicar códigos numéricos a las partes afectadas desde el inicio de los procedimientos, para poder documentar los casos y definir políticas de prevención sin romper la debida confidencialidad.
- ▶ Garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las personas implicadas bajo apercibimiento de sanción en caso de no respetarse dicho comportamiento.
- ▶ Ofrecer información suficiente a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente para contrastar con ella las actuaciones realizadas y la credibilidad y valoración de la denuncia presentada.

b) Pautas para las entrevistas

Específicamente en cuanto a las entrevistas para recabar información sobre la situación denunciada:

- ▶ Garantizar que sea la víctima quien decida si desea estar presente o no en la entrevista o audiencia de la persona denunciada.
- ▶ Garantizar la posibilidad de que tanto la víctima como la persona denunciada puedan solicitar la presencia de otra u otras personas de los órganos de representación o de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
- ▶ Intentar recabar toda la información en una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea ésta quien realice la denuncia, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso.
- ▶ Justificar la necesidad de preguntar para poder conocer, comprender la situación y actuar adecuadamente, para conocer qué ha pasado y cómo se siente para poder ayudarla mejor.
- ▶ Cuidar la postura corporal: No acorralar a las víctimas aproximándose más de lo normal. Situarse frente a ella y darle el espacio suficiente.
- ▶ Evitar la alarma y los posicionamientos personales. Transmitir interés, confianza y seguridad.



- ▶ Asumir una actitud interesada en la persona y su situación. Procurar que los encuentros sean cálidos. Mostrar cercanía.
- ▶ Concentrarse en el relato de la víctima y dejar a un lado todo lo demás, incluido el acta o informe de la entrevista, el trabajo, las llamadas, el móvil, etc.
- ▶ No interrumpir el relato, no interrumpir sus contestaciones. Escuchar de manera paciente, atenta y activa.
- ▶ No hacer comentarios a las respuestas que dé la víctima. No juzgar, dar consejos o victimizarla con comentarios o expresiones valorativas.
- ▶ Si es necesario aclarar algo, hacer otra nueva pregunta. No aumentar la emotividad de las respuestas añadiendo preguntas-comentario del tipo “se habrá sentido...”.
- ▶ No hacer preguntas morbosas o que puedan hacer sentir a la víctima como un objeto de consumo morboso.
- ▶ No hacer preguntas banales y/o repetitivas que sólo sirven para revivir la situación de acoso que vivió la víctima.
- ▶ Respetar los tiempos y decisiones de la o las víctimas, sin perjuicio de que se puedan tomar medidas preventivas cuando sean necesarias.

c) Pautas para preguntar

Específicamente en cuanto a las preguntas durante las entrevistas, formular preguntas abiertas, evitando todo juicio de valor, que permitan a la víctima contar su vivencia y sus sentimientos hablando con sus propias palabras. Por ejemplo:

- ▶ ¿Cómo describiría usted el acoso o situación a la que se ha visto sometida?”
- ▶ Explique de la manera más clara posible lo que pasa o siente al respecto.
- ▶ ¿Podría describir detalladamente la última vez que esto sucedió?
- ▶ ¿Cuándo y cómo sucedió por primera vez?
- ▶ ¿Cuál ha sido el incidente más grave?
- ▶ ¿Con qué frecuencia se dan estas situaciones? ¿En el último año? ¿En el último mes?
- ▶ ¿De qué manera le ha afectado este problema en su vida laboral?
- ▶ ¿De qué manera le ha afectado este problema a su salud?
- ▶ ¿Ha recibido algún tipo de tratamiento debido a este problema?
- ▶ ¿En qué momento el problema ha sido más intenso o le ha afectado más?
- ▶ ¿En qué momento ha tenido menos intensidad o le ha afectado menos?
- ▶ ¿Cómo sitúa su estado actual, en relación a esos dos momentos anteriores?



- ▶ ¿Qué ha hecho usted para solucionar este problema? ¿Qué resultados ha obtenido?
- ▶ ¿Le ha contado este problema a alguien de su entorno laboral? ¿A quién?
- ▶ ¿Cuenta con algún tipo de apoyo sindical, laboral o legal por este problema?

d) Pautas para dar información

Específicamente en cuanto a la información que se facilita:

- ▶ Informar con detalle de todos los procedimientos disponibles. Explicar los pasos de los procesos con claridad y transparencia.
- ▶ No crear falsas expectativas. No dar respuestas improvisadas, rápidas y precipitadas. Reconocer limitaciones o desconocimientos. Consultar y contestar adecuadamente.
- ▶ No intelectualizar, diagnosticar o patologizar.
- ▶ No intentar convencer a la víctima de un relato alternativo y partir de la comprensión que haga de las situaciones vividas.
- ▶ Ayudar a valorar alternativas. Exponer pros y contras, posibles dificultades y logros con realismo y sinceridad.
- ▶ Respetar sus decisiones. No tomar decisiones que le corresponden.

2.3.6.- Procedimiento informal

Es el procedimiento para poder realizar consultas, pedir información sobre el acoso sexista y sobre el protocolo aprobado, recibir quejas y, en su caso, poder presentar la denuncia correspondiente.

El protocolo debe recoger cuál es **el objetivo** del procedimiento informal, que, habitualmente, suele ser el resolver la situación sin activar el procedimiento formal, porque se considera que es una conducta que puede resolverse comunicando al sujeto denunciado las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su comportamiento y las posibles consecuencias que puede acarrearle dicho comportamiento. Para ello, debe partirse, en principio, de **la credibilidad de quien ha presentado la queja** y debe proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de todas las personas implicadas.

La estructura o grupo que lleva a cabo el procedimiento informal se denomina habitualmente "Asesoría Confidencial". El protocolo debe detallar **la composición** de la Asesoría Confidencial. Este órgano y las personas que realizan esta función inicial de recepción de quejas y denuncias deben ser accesibles y garantizar la discreción. Por lo que la elección adecuada de estas personas, que deben ser preferentemente



mujeres, es fundamental para que el protocolo pueda cumplir sus objetivos. Para ello es necesario que dichas personas, tanto por su cargo y desempeño laboral como por sus relaciones laborales, resulten para la plantilla personas accesibles y cercanas, personas de confianza y formadas en cuestiones de igualdad. Su identidad y las formas de contactar con ellas deben darse a conocer a todo el personal y ser de dominio público.

El protocolo debe recoger detalladamente las **funciones y el procedimiento** de actuación de la Asesoría Confidencial. La propuesta es que, una vez recibida una queja, la Asesoría Confidencial recabe información y efectúe una primera valoración sobre el caso. Teniendo en cuenta dicha valoración, la Asesoría Confidencial asesorará a la víctima y expondrá el procedimiento a seguir (el procedimiento informal o la interposición de una denuncia que pondrá en marcha el procedimiento formal) y lo que implica dicho procedimiento. La Asesoría Confidencial deberá poner en marcha el procedimiento que la víctima del acoso sexista o persona denunciante desee llevar a cabo.

Si se tratara de conductas sexistas que pudieran no considerarse acoso sexista grave o muy grave que, de seguir produciéndose, pudiera dar lugar a situaciones de acoso sexista grave o muy grave, la Asesoría Confidencial deberá recabar la información y las declaraciones de quién considere necesario. Comprobada la situación y el grado del acoso, el conocimiento del mismo en el entorno y las circunstancias, deberá reunirse con la persona contra la que se ha presentado la queja para informarle de la queja recibida y de que, en el caso de reiterarse dicha conducta, sería calificada de acoso sexista con las consecuencias y sanciones que ello acarrearía. La persona acusada debe poder ofrecer las explicaciones que estime oportunas.

Si la persona denunciante no quedara satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal, La Asesoría Confidencial informará a la presunta víctima sobre la posibilidad de presentar una denuncia escrita que ponga en marcha el procedimiento formal.

Por último, el protocolo debe determinar a quién será comunicado el **resultado** del procedimiento informal. Lo lógico es que sea puesto en conocimiento de las direcciones y servicios implicado en el seguimiento de la aplicación del protocolo elaborado (ver apartado correspondiente de esta guía).

2.3.7.- Procedimiento formal

Es el procedimiento para dar respuesta a las denuncias presentadas por escrito, mediante la necesaria investigación, las medidas cautelares pertinentes y el dictamen final correspondiente.

El protocolo debe recoger cuál es **la finalidad** del procedimiento formal, que, habitualmente, suele ser dilucidar las posibles responsabilidades y consecuencias disciplinarias de la persona denunciada. Dicho procedimiento no incide sobre el derecho de la persona denunciante de, paralela o posteriormente, denunciar el caso ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o en la vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal. No obstante, algunos protocolos optan por recoger la paralización del proceso formal interno cuando se recurra a alguna de estas vías externas.

La estructura o grupo que lleva a cabo el procedimiento formal puede ser la propia



“Asesoría Confidencial”, mencionada en el procedimiento informal, o otra estructura o grupo específico para este desempeño que se denomina, generalmente, “Comisión Investigadora”. Si lo hubiera, el protocolo debe detallar la composición de este grupo específico o Comisión Investigadora.

El procedimiento formal debe constar, en síntesis, de tres fases diferenciadas: el inicio del proceso, el procedimiento y la conclusión del mismo.

La fase de inicio del proceso debe recoger la denuncia, la valoración previa y, en su caso, la adopción de medidas cautelares.

El protocolo debe concretar las formas de presentar la **denuncia** inicial. La propuesta es que ésta se presente cuando una queja presentada a la Asesoría Confidencial sea valorada como constitutiva de acoso sexista por parte de dicha asesoría o cuando la persona denunciante desee interponerla.

La denuncia debe presentarse por escrito en la Asesoría Confidencial, para lo que es habitual el uso de un modelo estandarizado que es conveniente que se recoja en los anexos del protocolo elaborado. La denuncia podrá ser presentada por la víctima o por cualquier otra persona que tenga conocimiento de la situación de acoso sexista.

La propuesta es que, una vez recibida la denuncia, la Asesoría Confidencial valore la situación denunciada, su seriedad y naturaleza y, actúe de oficio investigando directamente la situación denunciada o, en su caso, poniendo en marcha la Comisión Investigadora a la que entregará la denuncia recibida y su valoración de la misma.

Tras la recepción de la denuncia, La Asesoría Confidencial o la Comisión Investigadora, si es el caso, comunicará de forma confidencial la situación a la dirección correspondiente para que ésta adopte, en su caso, las medidas cautelares pertinentes. Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un perjuicio, menoscabo o modificación sustancial en las condiciones de trabajo de la víctima. La Asesoría Confidencial o la Comisión Investigadora, si es el caso, informará también a las direcciones y servicios implicados en el seguimiento de la aplicación del protocolo (ver apartado 5.3 de esta guía) de la denuncia y las actuaciones realizadas.

El protocolo debe detallar las **funciones y el procedimiento** de investigación. La propuesta es que la investigación sea llevada a cabo por la misma Asesoría Confidencial o, en su caso, por la Comisión de Investigación u órgano competente. En cuyo caso, el protocolo debe concretar la composición y funciones de dicha comisión. En todo caso, el órgano competente deberá partir, en principio, de la credibilidad de la persona denunciante y deberá garantizar la máxima seriedad, la confidencialidad y la dignidad de las personas implicadas.

El órgano competente utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para confirmar la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de todas las personas implicadas, especialmente el derecho a la intimidad y la dignidad. Para ello, la Asesoría o la Comisión deberá notificar a la persona denunciada la presentación de la denuncia, lo antes posible. Deberá darle audiencia en presencia o no de la víctima o, en su caso, de la persona denunciante a elección de éstas. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otras personas de los órganos de representación, o de otros y otras trabajadoras como prueba testifical.

Por último, el protocolo debe detallar **la fase de conclusión** del proceso. La propuesta



es que la Asesoría Confidencial o, en su caso, la Comisión Investigadora elabore y apruebe un informe con las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes, si las hubiera, y proponga las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a Recursos Humanos, gestión de personal o similar y, también, a todas las direcciones y servicios implicados en el seguimiento de la aplicación del protocolo.

Además de proponer medidas disciplinarias y como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a producirse, medidas que deben ser validadas por el Comité de Seguridad y Salud, si lo hay, o por la representación del colectivo trabajador. Asimismo, la investigación podría proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos laborales.

Es importante tener en cuenta, que aunque se tomen medidas para garantizar la confidencialidad, a menudo, en este tipo de procesos se ve afectado el equipo de trabajo, o más de una persona en una dirección o servicio. Por ello, conviene diseñar acciones de cara resolver los malestares vividos en la situación de acoso y en el proceso de denuncia del mismo.

El protocolo debe también recoger el **compromiso del ayuntamiento** para garantizar que no se producirán represalias contra las personas que hayan denunciado, atestiguado o participado en la investigación realizada o se hayan opuesto a la situación de acoso denunciada.

La adopción de medidas desfavorables para alguna de estas personas, deberá ser sancionada de acuerdo al régimen disciplinario municipal. Del mismo modo, serán también sancionadas las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren intencionadamente fraudulentas y dolosas.

2.3.8.- Documentación y plazos

Tanto en el caso del procedimiento informal como en el formal, conviene recoger de manera pormenorizada la documentación que acompañará todo el proceso (la elaboración de la denuncia, informes de valoración, actas de reuniones...), qué documentos se entregaran a la persona o personas denunciante, los plazos en los que se dará el procedimiento (y, por tanto, los plazos de entrega para dichos documentos).

En cuanto a los **plazos**, si bien deben establecerse en cada protocolo en función de las posibilidades reales de funcionamiento de cada ayuntamiento, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer recomienda los siguientes en su publicación "*Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*":

- ▶ Para el procedimiento informal, un plazo máximo de siete días laborales desde la presentación de la queja en la Asesoría Confidencial, si bien podrá ampliarse el plazo en otros tres días en casos excepcionales y de imperiosa necesidad.
- ▶ Para el procedimiento formal, un plazo de diez días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia escrita, para que la Asesoría Confidencial o, en su caso, la Comisión Investigadora, elabore y apruebe el informe con las

conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes si las hubiera y, en su caso, la propuesta de medidas disciplinarias oportunas. Este plazo podrá ampliarse en otros tres días en casos excepcionales y de imperioso necesidad.

En cuanto a la **documentación**, si bien puede variar ligeramente en función de la forma definitiva que se dé a ambos procedimientos en el protocolo elaborado en cada ayuntamiento, si responde y recoge básicamente las propuestas de esta guía, se generarán al menos los siguientes documentos:

a) La memoria o informe final del procedimiento informal, debe recoger cuando menos los siguientes apartados:

- ▶ La recepción de la queja recibida en la Asesoría Confidencial.
- ▶ La información que se ha recabado y conseguido al respecto.
- ▶ La primera valoración del caso y los criterios de la misma.
- ▶ El asesoramiento dado a la víctima y las razones del mismo, así como la información facilitada a la misma sobre las opciones y procedimientos entre los que puede elegir.
- ▶ La decisión tomada por la víctima y sus razones.

Si la víctima decidiera la puesta en marcha del procedimiento informal:

- ▶ La información suplementaria recabada, si es el caso.
- ▶ La citación y el acta de la reunión mantenida con la persona contra la que se ha presentado la queja: información que se le ha facilitado sobre la queja y sobre las consecuencias y sanciones que podría tener de reiterarse su conducta, así como sus explicaciones y compromisos de solución si los hubiere.
- ▶ La satisfacción o insatisfacción de la víctima con la solución conseguida.

Si la víctima decidiera la puesta en marcha del procedimiento formal:

- ▶ La denuncia escrita.
- ▶ La comunicación formal del inicio del procedimiento formal.

El resultado del procedimiento informal deberá comunicarse a las direcciones y servicios implicados en el seguimiento del protocolo elaborado.



b) El expediente del procedimiento formal debe recoger cuando menos los siguientes documentos:

- ▶ Denuncia presentada por escrito.
- ▶ Valoración previa y, en su caso, propuesta de adopción de medidas cautelares, que será comunicada de forma confidencial a la dirección correspondiente, así como a las direcciones y servicios implicados en el seguimiento de la aplicación del protocolo elaborado.
- ▶ La notificación a la persona denunciada de la denuncia presentada.
- ▶ La citación y el acta de la reunión mantenida con la persona denunciada.
- ▶ El acta de la investigación realizada y los testimonios recogidos al respecto.
- ▶ El informe de conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes, si las hubiere, y, si es el caso, la propuesta de medidas disciplinarias oportunas.
- ▶ Si es el caso, la propuesta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, Prevención de Riesgos similares u órgano similar, de medidas preventivas para que la situación no vuelva a producirse, como por ejemplo, la revisión de la evaluación de riesgos laborales de determinados puestos o áreas, etc.
- ▶ Si es el caso, la propuesta a la dirección correspondiente de acciones de cara a resolver los posibles malestares vividos durante la situación de acoso y en el proceso de denuncia y resolución de la misma.

El resultado del procedimiento formal deberá comunicarse a las direcciones y servicios implicados en el seguimiento del protocolo elaborado.

2.3.9.- Faltas y sanciones

El protocolo debe recoger que los actos y conductas constitutivas de acoso sexista son **faltas graves o muy graves**.

Para la calificación de las faltas y la imposición de sanciones, se aplicará lo previsto en el Título VII del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, **Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público** (TREBEP), artículos del 93 al 98, o en el Capítulo VIII de la Ley 6/1989 de 6 de Julio, **Ley de la Función Pública Vasca** (LFPV) o, en su caso, en el convenio colectivo o en su equivalente en vigor.

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer propone, en su publicación "*Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo*" (Revisión de 2016), como **circunstancias agravantes**:



- ▶ El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la 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 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 la indemnidad del sujeto activo.
- ▶ 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.
- ▶ La víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- ▶ Se demuestren conductas intimidatorias o represalias, por parte de la persona agresora hacia la víctima, las personas que testifiquen o la Asesoría Confidencial.
- ▶ Se produzca durante el proceso de selección o promoción del 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 situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becaria o realización de prácticas.

Asimismo, dicha publicación propone las siguientes **sanciones**, en función del principio de proporcionalidad:

- ▶ Traslado forzoso temporal o definitivo.
- ▶ Suspensión de empleo y sueldo.
- ▶ Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- ▶ Despido disciplinario.

Salvo en este último caso, para los demás propone igualmente la obligatoriedad de asistir a un curso de los especificados en el protocolo elaborado para la prevención, sensibilización, información y formación del personal.





3. Proceso de elaboración del protocolo

La elaboración de un protocolo debe entenderse como un proceso de trabajo y no como la redacción de un documento. Dicho proceso debe sumar y sintetizar, antes de la redacción final del protocolo:

- ▶ La investigación de la realidad laboral del ayuntamiento.
- ▶ La formación del personal sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, lo que implica formación en igualdad y formación en prevención de riesgos laborales psicosociales.
- ▶ La acción mediante la realización y el consenso de propuestas de prevención y de actuación, ante los posibles casos.

Para que todo ello sea realmente posible, **es necesario contar con:**

El impulso político inicial necesario para que se destinen los recursos necesarios, tanto humanos como económicos. Así como el seguimiento e impulso continuado necesario para mantener el compromiso, la asistencia y la participación activa de todas las áreas implicadas.

La constitución de una comisión de trabajo específico para impulsar y llevar a cabo el proceso de elaboración. Es necesario que este grupo esté formado por personal de diferentes áreas y servicios y que sus funciones y trabajos se definan lo más claramente posible, para que no recaigan sobre todo o únicamente en el área en el que ha surgido la iniciativa.

La formación y capacitación necesaria del personal de dicha comisión para poder realizar el trabajo que se les encomienda. También puede ser útil la contratación de una asesoría que acompañe durante el proceso.

Un enfoque feminista. Por lo tanto, deben tomarse medidas que garanticen dicho enfoque: participación de las áreas de igualdad, contratación de entidades que cuenten con formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres u otras estrategias que la institución considere oportunas. Las actitudes sexistas, que pueden ser constitutivas de acoso sexista, están normalizadas y, por tanto, invisibilizadas. Por ello, es importante que se reconozca la posición de "expertas" en la materia a las áreas de igualdad (o entidades con formación específica), tanto en la definición de los contenidos preventivos, cómo en la valoración de la gravedad de los casos que hubiese que enfrentar.

La realización de un proceso de análisis, debate y reflexión por parte de la comisión creada. Un proceso complejo que puede prolongarse en el tiempo y que necesitará de estrategias y alianzas para mantener la implicación de todas las partes y evitar la sobrecarga de trabajo de alguna de ellas.



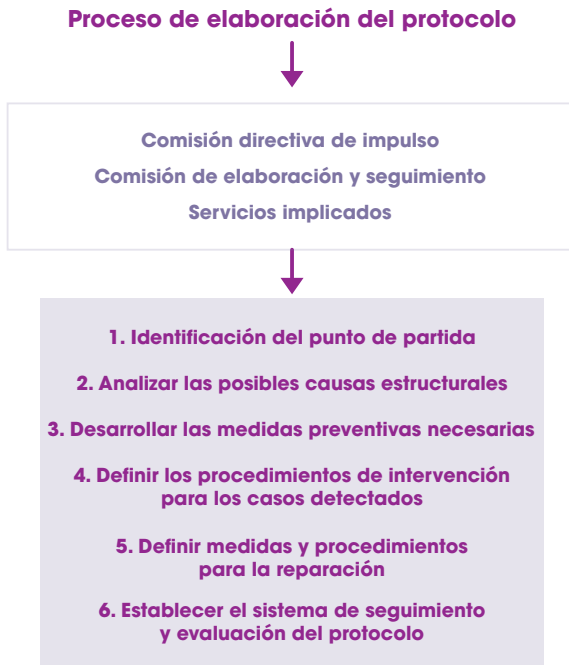
3.1.

Pasos del proceso de elaboración del protocolo

Para comenzar, debe tenerse en cuenta que la propia elaboración del protocolo es, en sí misma, una importantísima acción de prevención del acoso sexista.

Por ello, es importante que el proceso de elaboración incluya, en sus inicios, un análisis del punto de partida, la identificación de posibles situaciones de acoso sexista y las acciones formativas necesarias para que, una vez que vez realizados esos primeros pasos, puedan definirse conjuntamente los contenidos que tendrá el protocolo.

En resumen, el proceso de elaboración del protocolo deberá tener estos cinco pasos:



3.1.1.- Identificar cuál es el punto de partida de la institución local

Es decir, las situaciones laborales que, en cada ayuntamiento en concreto, podrían ser manifestaciones de acoso sexista:

- ▶ El marco normativo al respecto y los conceptos fundamentales del mismo.
- ▶ Los casos de acoso o mobbing ocurridos, denunciados y no denunciados.
- ▶ El abanico de conductas y comportamientos “leves”, “desagradables”, “pelmas” o “bromas de mal gusto”, que podrían ser reinterpretados como acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ▶ Las consultas y quejas, los conflictos y enfrentamientos, los malestares y enfermedades, las bajas... comunicadas y/o percibidas.

3.1.2.- Analizar las posibles causas estructurales laborales de dichas situaciones

Es decir, analizar la organización y funcionamiento municipal en cuanto a:

- ▶ El organigrama, la organización y el contenido del trabajo.
- ▶ Las relaciones laborales y las relaciones de poder y mando.
- ▶ La Prevención de riesgos laborales, la seguridad y salud laboral.
- ▶ La comunicación y la participación en la toma de decisiones.

3.1.3.- Proponer las medidas preventivas necesarias

Es decir, las medidas oportunas y coherentes con el organigrama funcional del ayuntamiento, así como los estamentos y el personal responsable de las mismas en cada caso, en cuanto a:

- ▶ Evaluación del entorno laboral y de los factores que pudieran favorecer o evitar estas conductas.
- ▶ Mejora de la organización del trabajo, de las relaciones de poder y del estilo de mando.
- ▶ Inclusión sistemática de las medidas preventivas en los procedimientos periódicos habituales de prevención, seguridad y salud laboral.
- ▶ Formación periódica en materia de igualdad de mujeres y hombres, violencia machista y prevención del acoso sexista.
- ▶ Información, sensibilización y participación de toda la plantilla en las medidas de prevención.



3.1.4.- Definir el procedimiento de garantías para intervenir

Es decir, las posibles actuaciones en los casos en los que se denuncie un posible caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Es decir, determinar en cada caso:

- ▶ Los estamentos y personas responsables de la actuación en general y de cada una de sus fases en particular.
- ▶ Los procedimientos y plazos para cada fase o etapa del procedimiento, desde la recepción de la consulta o denuncia hasta el archivo del informe o expediente resultante.
- ▶ Las medidas de salvaguarda de la imparcialidad, la confidencialidad y la discreción.
- ▶ Las posibles medidas cautelares, recursos de apoyo, asesoramientos especializados y medidas disciplinarias utilizables durante y después de la intervención.

3.1.5.- Definir medidas y procedimientos para la reparación

El acoso en todas sus manifestaciones afecta a personas en concreto, pero también al entorno laboral. Además de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo con medidas diversas y actuar diligentemente ante una situación que se detecte o se denuncie, es importante que además de las medidas sancionadoras que se tomen contra quien o quienes resulten responsables del acoso se repare el daño a la persona acosada y a las personas afectadas del entorno laboral.

La reparación es una etapa fundamental, por un lado, para que el daño causado tenga cauces de expresión y atención, y por el otro, para evitar un ambiente laboral de impunidad que no prevenga nuevas situaciones de acoso.

Es importante que junto con las medidas de sanción se propongan medidas de reparación, así como formas y tiempos para llevarlas a cabo.

Para la puesta en marcha de las medidas de reparación a la víctima, se tomará en cuenta lo que ella pida a medida que asimile su situación y su resolución. Es importante no hacer recaer en la o las víctimas la reparación, pero sí tomar en cuenta sus necesidades entendiendo que estas pueden ir evolucionando con el tiempo. Si una víctima no puede expresar de manera inmediata lo que necesita para reparar el daño o piensa que tiene recursos suficientes para hacerlo ella, se deberá respetar su decisión sin que esto signifique que no se puedan poner en marcha medidas de reparación individual más adelante, a medida que ella pueda ir reconociendo el impacto del acoso y el daño causado.



Algunas medidas de reparación a la víctima pueden ser::

- ▶ Dar a conocer en el entorno (Departamento, Área, Sección, etc.) donde ha ocurrido el acoso, los hechos probados y su resolución involucrándola en este proceso en la medida que ella prefiera.
- ▶ Sufragar los gastos económicos del tratamiento psicológico que ella demande y cuando lo considere conveniente, si se realiza con una persona profesional de su confianza que no pertenezca a la sanidad pública.
- ▶ Atender las demandas de atención moral o psicológica a su entorno afectado.
- ▶ Informarle de las medidas sancionadoras al acosador o acosadores y acordar con ellas las medidas de protección que se tomarán si es que la medida sancionadora no implica cambio de puesto de trabajo.
- ▶ Acompañarla en el proceso judicial si es que ella considera necesario emprender esa vía.

Algunas medidas de reparación para sanear el ambiente laboral pueden ser:

- ▶ Dar a conocer los hechos y la resolución sobre los mismos involucrando a las personas afectadas o responsables si se considera conveniente.
- ▶ Impartir sesiones de formación sobre el acoso en todas sus manifestaciones, sus causas y consecuencias, incidiendo particularmente en las situaciones que se hayan vivido.
- ▶ Revisar el protocolo y sus mecanismos de prevención para detectar que ha pasado en los hechos investigados involucrando al entorno laboral en la elaboración de propuestas y estrategias más adecuada para prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- ▶ Poner en marcha un servicio de atención individual y colectiva para responder a las consultas del personal sobre el proceso de acoso vivido y su resolución.

3.1.6.- Establecer el sistema de seguimiento y evaluación del protocolo

Es decir, seguimiento y evaluación de:

- ▶ Seguimiento del desarrollo de todas sus medidas preventivas.
- ▶ Evaluación de los resultados de todas sus medidas preventivas.
- ▶ Seguimiento de las actuaciones realizadas en los casos de activación y aplicación del procedimiento de actuación del protocolo.
- ▶ Evaluación de los resultados obtenidos en los casos de activación y aplicación del procedimiento de actuación del protocolo.



3.2.

Participantes y estructuras a generar para el proceso de elaboración

Tiene gran importancia la definición y la formación de las estructuras y del personal que participará tanto en el proceso de elaboración del protocolo como en el posterior desarrollo de las medidas preventivas y/o en la activación y aplicación del procedimiento de actuación.

Dado que la formación y capacitación de dichas personas es fundamental para la elaboración y la aplicación del protocolo, es necesario que participen las estructuras y el **personal cuya formación y funciones tengan ya relación con** la igualdad de mujeres y hombres, la salud y la seguridad laboral, la prevención de riesgos laborales, la gestión de personal, recursos humanos, gerencia o/y otras áreas o servicios similares que pueda haber en cada ayuntamiento.

Por último, es imprescindible la realización de un proceso formativo específico con todas las personas que vayan a participar en la elaboración del protocolo en paralelo a las diversas fases de elaboración del mismo.

Las **estructuras** más adecuadas y habituales para garantizar el desarrollo adecuado del proceso de elaboración, y posteriormente de la implementación y seguimiento del protocolo son las siguientes:

- ▶ Comisión directiva político-técnica
- ▶ Comisión técnica multidisciplinar
- ▶ Asesoría Confidencial
- ▶ Comisión de Investigación

Las estructuras y el número de personas que participan en los procedimientos de actuación informal y formal pueden variar en función del tamaño del ayuntamiento. Pero, en todo caso, deben contar con la presencia, al menos, de personal técnico de Igualdad y de Prevención de Riesgos Laborales y, si es posible, de Recursos Humanos o similar.



Asimismo, deben tener una presencia al menos equilibrada de mujeres y hombres.

El funcionamiento de estas estructuras puede mejorar detallando pormenorizadamente en el protocolo los procedimientos y la asignación de funciones, así como el reparto de responsabilidades y la dinámica de trabajo que se seguirá en ellas. Es decir, concretando al máximo quién y cómo debe materializar cada paso procedimental (notificaciones, convocatorias, entrevistas, actas, expedientes, comunicaciones, archivo, etc.).

3.2.1.- Comisión directiva de impulso y contraste

Debe constituirse un grupo de impulso, seguimiento y contraste continuo formado por las concejalías y direcciones de las áreas y servicios implicados en el proceso de elaboración del protocolo. Es el grupo que tiene la responsabilidad última tanto del proceso de elaboración del protocolo como de su difusión, aplicación, seguimiento y evaluación periódica.

Las funciones de este grupo directivo son:

- ▶ Impulsar la comisión técnica multidisciplinar y mantener la implicación activa y participativa de sus respectivos servicios y áreas durante todo el proceso de elaboración, implementación y seguimiento.
- ▶ Realizar el contraste y las aportaciones que consideren convenientes desde su visión y responsabilidad municipal.
- ▶ Ir validando y acordando los planteamientos técnicos que se vayan concretando durante el proceso de elaboración.

Además, una vez aprobado el protocolo elaborado:

- ▶ Impulsar y validar el seguimiento periódico de la aplicación del protocolo.
- ▶ Evaluar los resultados de las medidas preventivas desarrolladas.
- ▶ Evaluar los resultados de las actuaciones llevadas a cabo en los casos detectados.
- ▶ Impulsar la actualización y mejora del protocolo.



3.2.2.- Comisión técnica multidisciplinar de elaboración

Debe constituirse una comisión “mixta” o “multidisciplinar” de trabajo técnico con presencia a nivel técnico de las áreas o servicios implicados en el proceso de elaboración del protocolo y con presencia o contraste de los avances del proceso de elaboración con la representación sindical.

Las funciones de esta comisión son las de llevar a cabo todos los pasos del proceso de elaboración del protocolo:

- ▶ Identificar el punto de partida.
- ▶ Analizar posibles causas estructurales.
- ▶ Proponer medidas preventivas para erradicar o disminuir los casos de acoso sexista.
- ▶ Proponer medidas de actuación para los casos detectados.
- ▶ Proponer el sistema de seguimiento y evaluación.

Además, una vez aprobado el protocolo elaborado:

- ▶ Desarrollar las medidas preventivas recogidas en el mismo.
- ▶ Aplicar las actuaciones previstas en el procedimiento formal e informal para los casos detectados.
- ▶ Hacer el seguimiento periódico de la aplicación del protocolo, tanto del desarrollo de las medidas preventivas como de la puesta en marcha de los procedimientos formal e informal.



3.2.3.- Asesoría Confidencial

Debe constituirse una "Asesoría Confidencial", con esa u otra denominación. Es decir un grupo estable de personal técnico "mixta" o "multidisciplinar" formado adecuadamente que ponga en marcha y desarrolle el procedimiento informal de actuación recogido en el protocolo (ver punto 2.3.6 de esta guía) y, si es el caso, ponga en marcha y desarrolle el procedimiento formal recogido en el protocolo para los casos en los que se presenta una denuncia formal (ver punto 2.3.7 de esta guía).

En cuanto a la composición de la Asesoría Confidencial puede y, a menudo, suele coincidir con la comisión técnica multidisciplinar en su totalidad o en parte. En todo caso, debe contar con la presencia, al menos, de personal técnico de Igualdad y de Prevención de Riesgos Laborales y, si es posible, de Recursos Humanos o similar. Asimismo, deben tener una presencia al menos equilibrada de mujeres y hombres y ser, para la plantilla, personas accesibles y cercanas, personas de confianza y formadas en cuestiones de igualdad.

Las funciones de esta asesoría, para los casos en los que ésta es la encargada de aplicar ambos procedimientos de actuación, se recogen en el procedimiento informal (punto 2.3.6) y en el procedimiento formal (punto 2.3.7) que se detallan el apartado 2.3 de esta guía. Para los casos en los que el protocolo prevea la constitución de una comisión de investigación específica y diferenciada de la Asesoría Confidencial, las funciones de ésta deben restringirse a las del procedimiento informal.

3.2.4.- Comisión de Investigación

Se trata de una estructura que puede o no constituirse en función de las características estructurales y funcionales de cada ayuntamiento.

Dado que la Asesoría Confidencial puede ser la estructura que realice la investigación y lleve a cabo el procedimiento formal, no es imprescindible la constitución de una comisión de investigación específica y diferenciada de ella. No obstante, en algunos ayuntamientos puede elegirse esta opción en aras a reducir el número de personas que intervienen en el procedimiento formal, a la inclusión en el mismo de personal de corte jurídico o gestor o/y para hacer confluir este procedimiento con las estructuras y las formas administrativas dados a otros tipos de denuncias internas por acoso, violencia, moobing, etc.

En caso de que se prevea esta comisión investigadora específica, es importante que en la composición de la misma se incluya a personas de la Asesoría Confidencial, lo que suele ser muy habitual en estos casos, dado el conocimiento previo que tienen de la denuncia presentada y del caso en cuestión.

Sus funciones deben quedar restringidas al procedimiento formal de actuación recogido en el protocolo elaborado (ver punto 2.3.7 de esta guía).



3.2.5.- Criterios de constitución

En todos los casos, la constitución de estos grupos debe realizarse teniendo en cuenta los siguientes criterios de constitución:

Como mínimo, participación equilibrada de mujeres y hombres, dado que los casos de acoso sexista los sufren y enfrentan las trabajadoras.

Participación del personal que luego va a desarrollar las medidas preventivas y/o activar y aplicar el procedimiento de actuación.

Participación de personal técnico con formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres y/o, en su caso, Técnica en Igualdad o similar y, en su caso, asistencia técnica externa experta en la materia.

Participación de personal técnico con formación específica en materia de prevención de riesgos laborales y/o seguridad y salud laboral.

3.2.6.- Formación específica y especializada

Esta formación específica con todas las personas implicadas en el proceso de elaboración del protocolo debe analizar:

- ▶ La situación de partida de la institución
- ▶ Otras experiencias similares de elaboración del protocolo
- ▶ Y tener contenidos que capaciten a dichas personas en los siguientes aspectos:
 - ▶ La igualdad y la prevención de la violencia y del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
 - ▶ La identificación de las posibles manifestaciones del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 - ▶ Los efectos del acoso sexista en la salud de las personas.
 - ▶ La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores.
 - ▶ La prohibición de acosar y el régimen disciplinario en caso de acoso.
 - ▶ Los efectos discriminatorios del acoso sexista en las condiciones laborales.
 - ▶ Los efectos negativos del acoso sexista en el ayuntamiento.
 - ▶ Las posibles medidas preventivas que pueda realizar el ayuntamiento.
 - ▶ Los procedimientos de actuación posibles en el ayuntamiento.



3.3.

Aprobación

En cuanto a la aprobación, último y necesario paso antes de su entrada en vigor, no suele haber dificultad siempre que el proceso se haya puesto en marcha con el conocimiento y el impulso de las direcciones y concejalías correspondientes.

Por otro lado, su tramitación será mucho más fácil y ágil si se ha contado con un grupo de contraste político-directivo que haya ido conociendo, aportando y validando los acuerdos que haya ido tomando la comisión técnica durante el proceso de elaboración, sin esperar a tener elaborado el protocolo completo.

La aprobación puede realizarse en la Comisión de Gobierno o en el Área o Concejalía correspondiente.

En todo caso, debe garantizarse que su aplicación afecte a todo el personal del Ayuntamiento, de los Organismos Autónomos del mismo y de las empresas subcontratadas por el mismo.





4. Puesta en marcha



Una de las principales medidas preventivas recogida en todos los protocolos analizados es precisamente la existencia y difusión del propio protocolo entre todo el personal del ayuntamiento.

En efecto, por un lado, **la existencia misma del protocolo es ya en sí misma una importante acción preventiva** que identifica, nombra y visibiliza comportamientos violentos que, en caso contrario, permanecen ocultos, inoñbrados y desconocidos.

La mera existencia del protocolo reconoce, acompaña y ofrece recursos específicos a las mujeres que pudieran estar viviendo una situación de acoso sexista que, en caso contrario, probablemente tendrían que combatir en soledad y sin recursos de apoyo. La sola existencia del protocolo conlleva la función de la prevención y la disuasión por su posicionamiento claro en contra de los mencionados comportamientos, considerados como indeseables e inaceptables en el entorno laboral.

Por otro lado, la **difusión y el conocimiento** del protocolo son imprescindibles para que dicho protocolo pueda cumplir su función de prevención y actuación en los posibles casos que se detecten.

Es necesario que todo el personal del ayuntamiento sea capaz de discriminar, entender e identificar estos comportamientos precisamente para evitarlos, preverlos y enfrentarse a ellos. Es necesario que conozca las posibles manifestaciones, formas y mecanismos del acoso sexista, de la violencia sexista en el trabajo, para poder diferenciarlos de otras conductas y comportamientos, así como que sepa cómo utilizar los recursos específicos que el propio ayuntamiento dispone para hacerles frente.

Proceso de implementación y seguimiento del protocolo



4.1.

Difusión y puesta en conocimiento

La difusión del protocolo elaborado a toda la plantilla, incluyendo siempre el contacto de la Asesoría Confidencial o figura similar para consultas y denuncias, se puede realizar combinando varios de los siguientes mecanismos y recursos y, en todo caso, repitiéndolas y reforzándolas periódica y sistemáticamente:

- a) Una **comunicación directa** personalizada a todas y cada una de las personas empleadas en el ayuntamiento, bien por correo postal, bien por correo electrónico, con información sobre el acuerdo de aprobación y los procedimientos de consulta, denuncia y actuación.
- b) La **publicación** del protocolo elaborado en la intranet del ayuntamiento, así como en su página web, con carácter estable.
- c) La publicación de una referencia y resumen amplio del protocolo en el **boletín o revista** de información interna del Ayuntamiento, del Área de Igualdad, del servicio de Prevención de Riesgos laborales, etc.
- d) La **presentación del protocolo elaborado en las reuniones de trabajo** previstas y ya convocadas o en reuniones específicamente convocadas a este efecto. Estas reuniones de información y sensibilización puede ser de carácter general o específico. Por ejemplo, con las delegadas y delegados de prevención, el personal técnico y político, el personal municipal por áreas o categorías, las personas interlocutoras para el seguimiento del Plan de Igualdad en los departamentos o servicios, los sindicatos, etc.
- e) Mediante una **campana de sensibilización e información** sobre el acoso sexista y sobre el protocolo elaborado. Por ejemplo, mediante circulares, correo electrónico, carteles y paneles informativos, folletos divulgativos, audio-visuales, presentaciones, ruedas de prensa...
- f) La incorporación del protocolo elaborado en la información, pautas, documentación y **procedimientos de acogida del nuevo personal** que se incorpora



a trabajar por primera vez al ayuntamiento.

g) La **presencia destacada y prioritaria** del protocolo elaborado y de los materiales divulgativos del mismo, de forma continuada y sistemática en el área de igualdad, el servicio de salud y seguridad laboral, prevención de riesgos laborales, consultas médicas, recursos humanos y representación sindical.

h) La **entrega del protocolo a toda empresa** con la que se contrate o subcontrate, así como a trabajadoras y trabajadores autónomos que se relacionen con el ayuntamiento, ya que les atañe igualmente.



4.2.

Formación general y formación específica

La difusión no es la única medida preventiva posible ni el único recurso para comunicar, dar a conocer y potenciar la implementación y el desarrollo del protocolo elaborado. La formación, **bien general para todo el personal o bien específica para las personas relacionadas directamente con el desarrollo y la aplicación del protocolo**, es sin duda un recurso que debe contemplarse en el proceso de difusión del protocolo.

4.2.1.- Formación general

La formación puede realizarse combinando varios de los siguientes recursos y, en todo caso, repitiéndolas y reforzándolas periódica y sistemáticamente, por ejemplo, anualmente:

La realización de una o varias sesiones de formación general tanto sobre el acoso sexista, sus causas y sus manifestaciones, como sobre el protocolo elaborado para hacerle frente y sobre la utilización del mismo.

La incorporación del acoso sexista y del protocolo elaborado en los cursos de formación general programados y ofrecidos desde el servicio de prevención de riesgos laborales, así como en sus campañas de prevención respecto a los riesgos de cada puesto de trabajo y la prevención de los mismos.

La incorporación del acoso sexista y del protocolo elaborado en los cursos de formación general programados y ofrecidos desde el Área de Igualdad en relación con el plan para la igualdad en vigor.

En las sesiones de formación se dará a conocer la existencia de la Asesoría Confidencial y la manera de ponerse en contacto con la misma.



4.2.2.- Formación específica

Formación específica y especializada con las personas implicadas en el procedimiento de actuación frente a posibles casos de acoso recogido en el protocolo. Especialmente con el personal técnico que, dado el caso, tenga que activar el protocolo y formar una comisión de investigación, así como con mandos y responsables de equipos.

El objetivo es realizar, periódicamente, por ejemplo anualmente, cursos de formación específica con las personas que vayan a participar en la "Asesoría Técnica" y, si es el caso, en la "Comisión de Investigación", así como con personal directivo, mandos intermedios, representación sindical y personal de prevención.

Esta formación específica debe analizar casos prácticos y tener contenidos relacionados con los siguientes aspectos:

- ▶ La igualdad y la prevención del acoso sexista, de la violencia sexista en el ámbito laboral.
- ▶ La identificación de las posibles manifestaciones del acoso sexista.
- ▶ Los efectos del acoso sexista en la salud de las personas.
- ▶ Los efectos discriminatorios del acoso sexista en las condiciones laborales.
- ▶ Los efectos negativos del acoso sexista en el ayuntamiento.
- ▶ La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores.
- ▶ La prohibición de acosar y el régimen disciplinario en caso de acoso.
- ▶ El procedimiento de actuación informal y formal del protocolo elaborado.
- ▶ Habilidades para hacer entrevistas con víctimas y los supuestos acosadores.
- ▶ Pautas para valorar la existencia y gravedad del acoso.
- ▶ Medidas de reparación.





5. Seguimiento y evaluación del protocolo

Es imprescindible y fundamental que se incorpore un apartado de **seguimiento y evaluación** del protocolo elaborado, ya que, así se mantiene vivo un proceso de cambio de conductas sexistas que garantizan los derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito laboral.

El seguimiento y la evaluación no debe hacerse únicamente en los casos en los que se haya activado el procedimiento de actuación frente al acoso sexista.

Dado que se trata de un protocolo de prevención y de actuación, el seguimiento y la evaluación del mismo debe incorporar el seguimiento de ambos aspectos: el de las medidas de prevención y el del procedimiento de actuación definido, en el caso de que se haya puesto en marcha.

De esta forma el seguimiento y la evaluación, realizada en función de los objetivos propuestos al elaborar el protocolo, servirán para confirmar la validez y efectividad del protocolo, identificar las áreas de mejora del mismo y poder conseguir realmente el objetivo de prevención y actuación deseado.



5.1.

Modelo de gestión y seguimiento

Lo lógico y razonable es que el seguimiento y la evaluación del protocolo lo realicen **las mismas estructuras que lo han elaborado**. Es decir, la comisión técnica multidisciplinar y el grupo político-directivo de contraste.

Por lo tanto, la responsabilidad corresponde a las mismas áreas y servicios que han impulsado y participado activamente en estos dos grupos de trabajo. Ver los detalles al respecto en el apartado 3.2 de esta guía. Lo que no es óbice para que, cada cierto tiempo, se realice una evaluación externa del mismo en aras a realizar periódicamente una evaluación más cualificada, pormenorizada e independiente.

El seguimiento del desarrollo del protocolo debe realizarse de forma **sistemática y periódica**, con una periodicidad por ejemplo anual. Y la evaluación de los resultados conseguidos con una periodicidad mayor, por ejemplo cada dos años.

No obstante, es necesario realizar un seguimiento y evaluación especial y extraordinaria, al margen de la periodicidad señalada, tras la primera aplicación del procedimiento de actuación previsto para los casos detectados, sea cuando sea que se produzca esta aplicación (ver punto 5.3).

Los seguimientos y evaluaciones periódicas del protocolo deberán **recoger tanto aspectos cuantitativos como cualitativos**, tanto de las **medidas preventivas** recogidas en el protocolo como de las ocasiones en las que se haya aplicado el **procedimiento de actuación**.

En lo cuantitativo, tanto el seguimiento como la evaluación deberán incluir: indicadores estadísticos, sin datos o referencias personales, de las medidas preventivas desarrolladas y de los procedimientos de actuación puestos en marcha (consultas, denuncias, investigaciones, resultados, medidas adoptadas...), tanto del procedimiento informal (Asesoría Confidencial o similar) como del procedimiento formal de actuación (Comisión de Investigación).

Además de los datos referentes al número de medidas preventivas, consultas, denuncias, comisiones de investigación, etc. debe incluir, en lo cualitativo, los resultados sobre el



acoso sexual y sobre el acoso por razón de sexo de la encuesta periódica de riesgos psicosociales y del análisis de las bajas médicas reincidentes y de larga duración causadas por la situación laboral, así como los indicios detectados en entrevistas de revisiones médicas y en las visitas a los centros de trabajo, si los hubiera.

Los informes de seguimiento y evaluación deben presentarse a todas las direcciones de las áreas y servicios implicados, en cada ayuntamiento, en el proceso de elaboración y aplicación del protocolo. Es decir, habitualmente, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Igualdad, la Comisión de Igualdad, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación sindical y/o estructuras similares en cada caso

Por otro lado, se debe informar a la totalidad de la plantilla de los indicadores estadísticos de seguimiento, sin incluir datos o referencias personales, relacionados con el desarrollo y la aplicación del protocolo, tanto en el marco del plan de igualdad como en el del plan de previsión de riesgos laborales, como medida preventiva frente al acoso sexista y de difusión del protocolo elaborado.



5.2.

Seguimiento de las medidas de prevención

Hay que insistir en la importancia de no reducir el seguimiento y la evaluación a los casos de actuación frente a los casos de acoso sexista detectados. Es decir, hay que destacar la importancia de realizar también el seguimiento de las medidas preventivas, para reforzar el carácter preventivo del protocolo y la eficacia del mismo en esta faceta preventiva.

Esto implica realizar siempre los seguimientos periódicos, **cumplir las previsiones y plazos de seguimiento** contempladas en el protocolo (informes, comunicaciones, etc.) en los plazos establecidos, aun cuando no se haya detectado ningún caso y no se haya producido activación alguna del procedimiento de actuación.

Este seguimiento de las medidas de prevención no debe limitarse únicamente al seguimiento de las medidas de formación y difusión del protocolo. Debe incluir también el seguimiento de todos los **procedimientos y actuaciones** de prevención de riesgos laborales psicosociales que se hayan previsto en la elaboración del protocolo, tales como, por ejemplo: cursos, encuestas, revisiones médicas, análisis de estadísticas de salud laboral, visitas a lugares de trabajo, valoraciones de entornos laborales y de puestos de trabajo, etc.



5.3.

Seguimiento de los procedimientos de actuación

El seguimiento de los casos de activación del procedimiento de actuación es fundamental e imprescindible para conocer el funcionamiento real del protocolo y las áreas de mejora del mismo en todas sus fases o etapas, desde el conocimiento o desconocimiento de los cauces y recursos de consulta y denuncia a disposición del personal hasta la resolución del informe final de la comisión investigadora.

Por otro lado, es fundamental realizar un seguimiento y una evaluación especial y extraordinaria, al margen de la periodicidad señalada, **tras la primera aplicación del procedimiento de actuación** previsto para los casos detectados.

El objetivo de esta evaluación precoz es realizar, cuanto menos, un contraste del protocolo elaborado con la realidad del entorno laboral municipal. Es decir, una comprobación de que efectivamente es útil y adecuado y, si fuera necesario, una puesta al día y/o una adaptación práctica del protocolo elaborado tras el primer caso de puesta en marcha del procedimiento de actuación previsto en él.

Por otro lado, el **seguimiento sistemático y periódico** establecido para el procedimiento de actuación del protocolo debe recoger información sobre los siguientes aspectos:

- ▶ ¿Cuántas veces se ha activado el procedimiento de actuación del protocolo desde que se aprobó? ¿Cuántas veces se ha utilizado la "Asesoría confidencial" para consultas y cuántas para presentar denuncias? ¿Cuántas veces ha solicitado la activación del protocolo la persona acosada? ¿Cuántas veces algunas otras personas? ¿Cuántas personas acosadas conocían la existencia del protocolo y su funcionamiento?
- ▶ ¿Cuántas veces se ha puesto en marcha el "procedimiento informal" de actuación? ¿Cuántas veces se ha podido solucionar la situación y cuántas no? ¿Cuántas veces se ha activado después el "procedimiento formal" y la "Comisión de investigación"? ¿Cuántas veces se ha puesto en marcha directamente el "procedimiento formal" y la "Comisión de investigación"? ¿Cuántos procesos formales han terminado con acuerdo final de la comisión investigadora y cuántos no?



- ▶ ¿Cuántas veces se ha determinado que no había acoso sexista y en base a criterios? ¿Cuántas veces se ha determinado que había acoso sexista y se han tomado medidas sancionadoras? ¿Cuántos casos de acoso han sido considerados faltas graves y cuántos faltas muy graves? ¿Cuántas veces ha quedado satisfecha la persona acosada? ¿Cuántas veces no? ¿Cuántas veces ha decidido, tras la aplicación del protocolo, iniciar medidas legales?
- ▶ ¿Cuántas veces se han cumplido los plazos establecidos y cuántas no? ¿Cuántas veces han participado las estructuras y personas previstas y cuántas no? ¿Cuántas veces ha habido dificultades en el desarrollo del procedimiento establecido y cuantas no?

En los **casos de no activación del procedimiento** de actuación del protocolo durante el periodo de seguimiento, debe investigarse e identificar la causa o causas de su no activación. Así como analizar detalladamente todas las posibilidades³.

Para determinar que no se ha activado el procedimiento porque no existen situaciones de acoso sexista, es conveniente analizar otras variables de manera combinada, como pueden ser: el absentismo laboral en un determinado grupo (dirección, departamento, área, servicio, sección...) o la segregación vertical en base al sexo.

También es posible que las conductas sexistas en el marco de la relación laboral estén normalizadas y, por tanto, no se identifiquen adecuadamente. En este caso, deben analizarse con detalle las medidas de prevención en marcha, tales como la difusión, información, formación y accesibilidad del personal a los recursos previstos en el mismo, para ver cuáles deben mejorarse.

Por último, es posible, que no se den situaciones de acoso sexista graves o muy graves y, por ello, no se active el protocolo. Lo cual, no significa que no se den marcos relacionales basados en parámetros sexista. Por ello, es fundamental mantener las acciones preventivas y efectuar análisis de la situación de la plantilla desde una perspectiva de género.

³ En el caso de que el tamaño del ayuntamiento que desarrolla el protocolo sea considerable, es más acertado poner en cuestión el funcionamiento de los instrumentos de detección de situaciones de acoso sexista, que concluir que no se dan casos de acoso sexista.

5.4.

Revisión, mejora y actualización del protocolo

El seguimiento y la evaluación de la aplicación del protocolo, tanto de sus medidas preventivas como de sus procedimientos de actuación, deben servir para identificar de las áreas o aspectos de mejora. Mejoras que deben de tenerse en cuenta en las siguientes activaciones del protocolo y/o en la próxima actualización del protocolo elaborado. En este sentido, toda evaluación debe contemplar el análisis de los resultados obtenidos y la identificación de los aspectos que deben mejorarse.

El análisis debe valorar **la utilización y la utilidad del protocolo**. Es decir, si ha sido eficaz o no, si ha valido o no para responder a todas las dudas y casos conocidos. Si, en general, el protocolo ha sido práctico y adecuado para las situaciones en las que se ha activado. Si ha servido o no para promover cambios y mejorar las condiciones de trabajo, de forma que se impida o cuando menos se detecte, dificulte y sancione el acoso sexista.

En cuanto a los aspectos mejorables, el análisis debe centrarse especialmente en los **aspectos más sensibles**, que son los relacionados con el trato dado a las personas implicadas, la identificación de las situaciones o manifestaciones del acoso sexista y el funcionamiento de las estructuras de actuación.

En cuanto al trato dado a las personas implicadas debe analizarse, por ejemplo, si se han detectado en las entrevistas, preguntas innecesarias, repetitivas o poco pertinentes que han podido vivirse como morbosas, valorativas o culpabilizadoras. Este aspecto puede mejorarse con una mejor capacitación y formación del personal que aplica el protocolo para valorar la situación desde el punto de vista de la igualdad y de la prevención, la confidencialidad y las garantías, tanto mientras se lleva a cabo la investigación como respecto al informe final realizado. Por ello, es necesario garantizar la participación en la aplicación del protocolo del personal del ayuntamiento que haya realizado previamente un proceso formativo más largo, frecuente y sistematizado en materia de igualdad de mujeres y hombres y prevención de la violencia sexista igualdad.

La adecuada identificación de las situaciones o manifestaciones del acoso sexista, además de con una mejor formación, puede mejorar si las definiciones y las tipologías del acoso sexista se recogen en el protocolo de forma muy clara y concreta, de forma que



eviten las dudas, las interpretaciones personales, los malentendidos y las discusiones innecesarias.

El protocolo debe incorporar los plazos previstos para su revisión y actualización y las estructuras responsables de llevar a cabo dicha tarea.

En cuanto al proceso de revisión y actualización, lo recomendable es que la realicen los grupos de trabajo que hayan participado en la elaboración del protocolo. Es decir, la comisión técnica multidisciplinar y el grupo político-directivo de contraste. Por lo tanto, la responsabilidad corresponde a las mismas áreas y servicios que han impulsado y participado activamente en estos dos grupos de trabajo. Ver los detalles al respecto en el apartado 3.2 de esta guía.

El plazo puede establecerse en función del paso del tiempo (cada tres o cuatro años por ejemplo), en función de un número determinado de activaciones del procedimiento de actuación recogido en el protocolo (tras cuatro denuncias que pongan en marcha los procedimientos de actuación del protocolo por ejemplo), o/y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto (desde el punto de vista de la igualdad o desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales) y/o siempre que lo solicite alguna de las direcciones o servicios que lo hayan elaborado y lo estén aplicando.







Anexos



Anexo I:

Antecedentes y referencias, claves fundamentales

Tal y como se ha indicado anteriormente, para elaborar esta guía se han analizado los siguientes antecedentes y referencias:

- ▶ **Ayuntamiento de Donostia-San Sebastian:** "Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Donostia".
- ▶ **Ayuntamiento de Pamplona:** "Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Pamplona".
- ▶ **Ayuntamiento de Pasaia:** "Protocolo de actuación para la prevención y solución de conflictos en materia de acoso y otros riesgos psicosociales, en el ámbito del Ayuntamiento de Pasaia".
- ▶ **Ayuntamiento de Zizur Mayor:** "Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Zizur Mayor".
- ▶ **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer:** "Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo".
- ▶ **Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales:** "Pautas preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral".

a) Claves fundamentales:

Sintetizando la información recogida en torno a estos antecedentes y referencias, cabe subrayar las siguientes claves fundamentales, recogidas en los capítulos anteriores de esta guía, de cara a los ayuntamientos que deseen iniciar la elaboración de un protocolo similar:

El objetivo es generar las condiciones necesarias para transformar las posibles conductas sexistas en el ámbito laboral del ayuntamiento así como para dar respuesta a las manifestaciones de dichas conductas. La elaboración del protocolo es un medio para conseguir este objetivo en el ayuntamiento en cuestión.

Se debe de incidir en el proceso de elaboración del protocolo, un proceso propio que debe implicar a las estructuras municipales más adecuadas en cada ayuntamiento e incluir procesos de formación y reflexión en general para todo el personal de la institución y en particular para las personas que participan en la elaboración y las que participarán en la aplicación del mismo. Se trata por tanto de realizar un proceso de formación, reflexión, contraste y redacción propia aprovechando las experiencias



previas. Proceso que suele alargarse en el tiempo durante unos meses.

Es necesaria la formación de una comisión motora que, con el apoyo político correspondiente, impulse, gestione y coordine técnicamente el proceso de elaboración del protocolo (formación, reflexión, contraste y redacción). Dicha comisión debe contar con la participación de, al menos, las áreas o servicios de recursos humanos (gestión laboral), prevención de riesgos laborales (seguridad y salud laboral), representación sindical (seguridad y salud laboral) e igualdad (enfoque feminista). Además, puede resultar útil contar en esta comisión con la participación de una asesoría externa con formación en igualdad y experiencia en la dinamización y acompañamiento de procesos similares.

b) Aspectos importantes:

Otros aspectos importantes que han sido apuntados desde la experiencia práctica de los citados ayuntamientos con sus protocolos, y que están directamente relacionados con los aspectos fundamentales sintetizados, son los relacionados con:

La necesidad de garantizar el **uso del idioma** elegido por las personas implicadas en el proceso, tomando las medidas necesarias para que puedan hacerlo en euskara las personas que así lo prefieran.

La posibilidad de ofrecer **servicios de apoyo y asesoría psicológica** a las personas implicadas en el procedimiento de actuación, informal o/y formal, si se ha detectado su necesidad.

La presencia en la Asesoría Confidencial y, en su caso, en la Comisión de Investigación, de **alguna persona del ámbito jurídico-normativo**, una persona que pueda aclarar las posibles dudas sobre procedimientos y cuestiones administrativas, aplicación de medidas cautelares, plazos y requerimientos, régimen de sanciones y similares que pudieran surgir, sobre todo, a lo largo del procedimiento formal.

La presencia de una **asistencia técnica externa** experta en materia de igualdad de mujeres y hombres y violencia sexista en la Asesoría Confidencial o, en su caso, en la Comisión Investigadora, para poder contar con una opinión cualificada independiente del entorno laboral afectado y ajena a las relaciones laborales previas y posteriores a la situación y resolución de la denuncia presentada.

Anexo II:

Modelo de denuncia por acoso sexista

Este modelo recoge el mínimo de información necesaria. Puede ser modificado para adaptarlo a las características organizativas y funcionales de cada ayuntamiento y para añadir algún otro tipo de información que se considere significativa en cada caso.

Código identificativo:

Fecha de la denuncia:

Código de la denuncia:

Solicitante:

Persona afectada

Representante de la plantilla

Gestión de personal

(Otros)

Si no es la persona afectada:

Nombre y apellidos:

DNI:

Teléfono de contacto:

Datos de la persona afectada:

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Área, servicio...:

Tipo de contrato:

Teléfono de contacto:

Observaciones:



Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Área, servicio...:

Relación laboral con
la persona afectada:

Observaciones:

Descripción de los hechos (si es posible, concretar lugares, fechas, horas, palabras, actos, mensajes, etc.):

Personas que podrían testificar los hechos (si las hubiera):

Pruebas o documentos aportados (si los hubiera):

Solicitud de puesta en marcha del procedimiento formal del protocolo:

La Asesoría Confidencial me ha informado adecuada y suficientemente de las características del procedimiento formal de actuación recogido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista aprobado y en vigor.

Solicito el inicio del procedimiento formal contemplado en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista aprobado y en vigor en este ayuntamiento.

Fecha:

Firma de la persona solicitante:

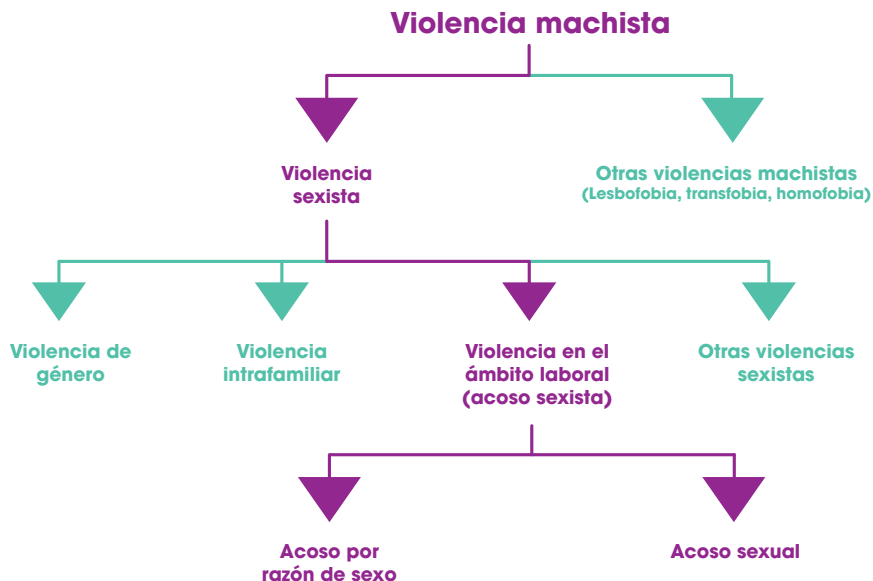
Firma de la persona receptora:



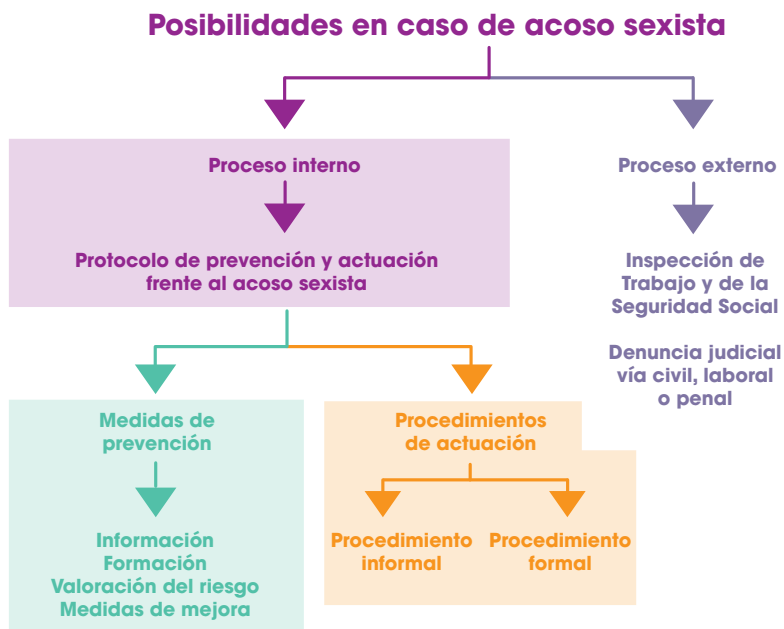
Anexo III:

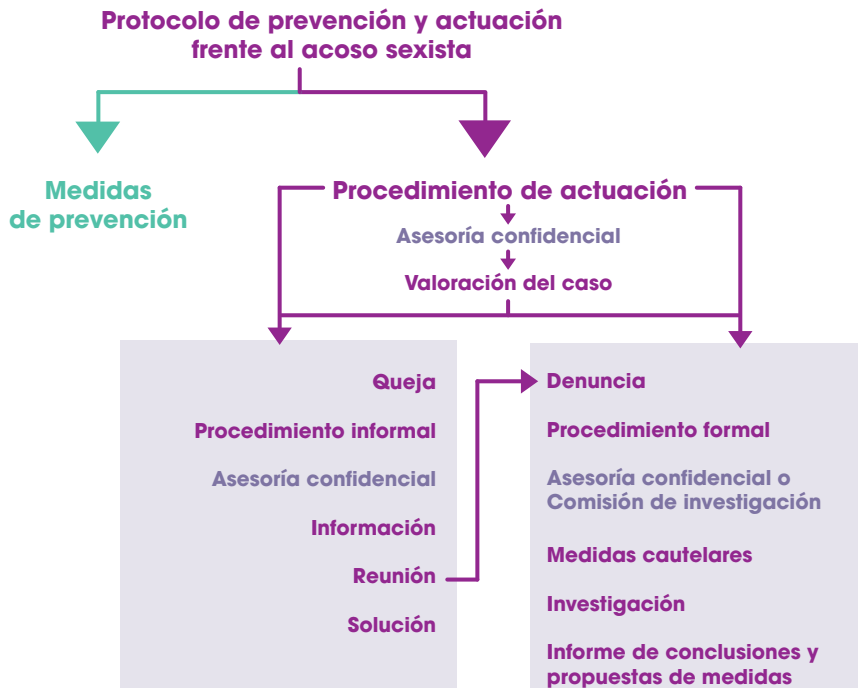
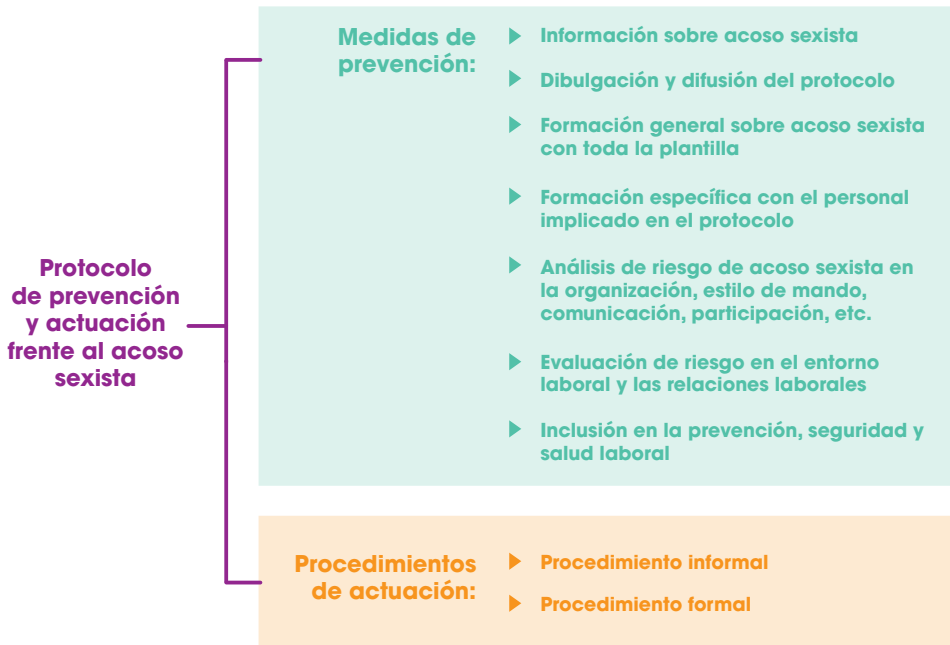
Resumen esquemático

Marco conceptual y terminológico (punto 1.5, página 28)

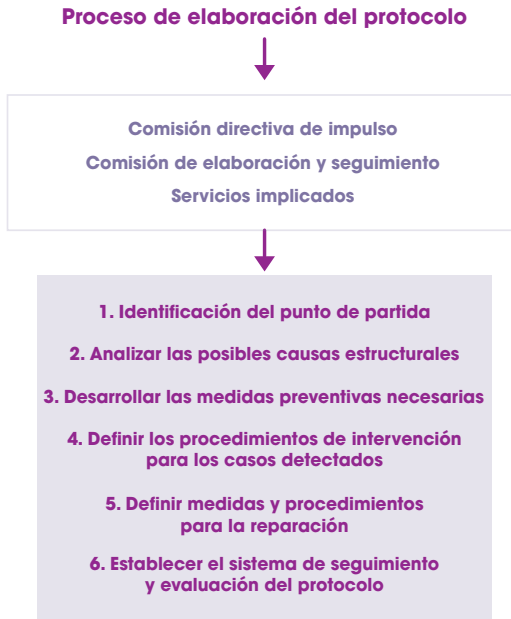


¿Qué es un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexista? (punto 2, página 30)





Pasos del proceso de elaboración del protocolo (punto 3.1, página 53)



Puesta en marcha (punto 4, página 64)

