



SECCIÓN TERCERA. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALBACETE

ANUNCIO

Anuncio del Ayuntamiento de Albacete por el que se publica el “Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo” dirigido al personal municipal, aprobado por acuerdo adoptado por el Pleno municipal, de fecha 29 de mayo de 2025:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL LUGAR DE TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL MUNICIPAL

Contenido

1. Declaración de principios
2. Objeto
3. Alcance
4. Divulgación y aprobación
5. Definiciones
6. Principios generales
7. Medidas de prevención del acoso en el lugar de trabajo
8. Garantías del procedimiento de actuación
9. Responsabilidades
10. Procedimiento de actuación
11. Información, seguimiento y control

Anexos

- 1.– Declaración de principios.

El Ayuntamiento de Albacete suscribe este protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo en el lugar de trabajo, dirigido al personal municipal y formula la declaración expresa de “No tolerancia ante el acoso sexual y/o por razón de sexo”, en cualquiera de sus formas, así mismo asume el compromiso firme de adoptar medidas para su erradicación, exigencia de responsabilidades y apoyo a las víctimas en su proceso de recuperación para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y/o por razón de sexo, puesto que, el acoso, constituye una conducta pluriofensiva, que supone al mismo tiempo la violación de derechos de distinta índole. Por una parte, conlleva la violación del derecho a la integridad moral y la consideración debida a la dignidad en el trabajo y, por otra, la violación del derecho a la integridad física y garantía de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y derechos fundamentales y es labor de este Ayuntamiento garantizar con efectividad los principios esenciales de un Estado social y democrático de derecho y consolidamos un entorno en el que el personal municipal no sufra atentados contra su dignidad, en el que no se admita ninguna práctica que implique acoso sexual y/o por razón de sexo.

- 2.– Objeto.

Con este protocolo se revisa y actualiza el protocolo de prevención y actuación en cualquier modalidad de acoso y violencia en el trabajo, dirigido al personal municipal y que fue aprobado por resolución de 25/05/2018, separando dicho protocolo en 2 protocolos diferenciados: El presente protocolo sobre acoso sexual y/o por razón de sexo y otro protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Para la elaboración del presente protocolo se han seguido las directrices y esquemas de los protocolos que actualmente rigen en otras administraciones públicas, en particular los existentes en la Administración General del Estado (AGE) y los protocolos existentes en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (JCCM).

El presente protocolo tiene por objeto establecer mecanismos para sensibilizar, prevenir, así como erradicar las posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y establecer un procedimiento de actuación a seguir para presentar una denuncia en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, garantizando el anonimato, la no adopción de represalias por su presentación y la confidencialidad e información reservada en todos los aspectos referidos a la misma.

3.– Alcance.

Las personas destinatarias de este procedimiento son las empleadas y los empleados públicos del Ayuntamiento de Albacete. Así mismo, se ofrecerá a los organismos autónomos y patronatos municipales la posibilidad de que se puedan adherir a este protocolo o bien, que procedan a la elaboración de uno propio.

Se han de establecer medidas de Coordinación entre distintas empresas o administraciones que presten servicios en un mismo centro de trabajo, como protocolos o procedimientos que estas acuerden entre sí.

4.– Divulgación y aprobación.

Este protocolo será aprobado por el órgano competente, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, y divulgado en el Portal de Personal del Ayuntamiento de Albacete, puesto que su conocimiento es obligatorio para todo el personal de este Ayuntamiento, siendo la divulgación una acción dirigida a la sensibilización y a la prevención. Se actualizará periódicamente, de acuerdo con la legislación vigente. El Servicio de Recursos Humanos y Prevención del Ayuntamiento de Albacete se corresponsabiliza con la Sección Técnica de Igualdad y Género del Ayuntamiento de Albacete en la divulgación y el seguimiento de este protocolo.

5.– Definiciones.

A los efectos de este protocolo, se considera:

5.1. Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 53.1 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre).

5.2. Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 53.2 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre).

Para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

– Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

– Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

– Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

5.3. Se incluyen en el anexo VI de este protocolo una relación de conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo.

5.4. A efectos de la aplicación de este protocolo se debe distinguir el acoso sexual y por razón de sexo incluido en su objeto, del acoso laboral, entendido este último como acoso moral o psicológico en el trabajo, y del acoso discriminatorio en situaciones diferentes del propio acoso sexual y por razón de sexo, que se abordan a través del protocolo y procedimiento específico establecido al efecto y al margen de este.

6.– Principios generales.

6.1. Los principios generales que deben inspirar la acción preventiva frente al acoso sexual y/o por razón de sexo son los siguientes:

– Principio de tolerancia cero con el acoso sexual y/o por razón de sexo.

– Principio de equidad.

– Principio de respeto a la dignidad personal.

– Principio de confidencialidad.

– Principio de voluntariedad.

– Principios de eficacia, de coordinación y de participación.

– Principio de celeridad.

6.2. Con el objetivo de asegurar el derecho a la protección de su dignidad en el trabajo de todas las personas que integran la organización, el Ayuntamiento de Albacete se compromete a:

– Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y libre de acoso en el lugar de trabajo, donde sean perseguidas cualquier conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

– Rechazar todo tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo en el lugar del trabajo, en todas sus formas y modalidades.



– Garantizar a su personal el derecho a plantear una queja o reclamación en esta materia, sin temor a ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

– Garantizar la salud laboral de sus trabajadores/as.

7.– Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

7.1. La prevención del acoso sexual y por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.

Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar estas situaciones. Por ese motivo, la prevención es una línea fundamental de intervención en estos casos.

7.2. A tal efecto, se proveerán todos los medios necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando, en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de respeto a la dignidad personal, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

7.3. Para evitar la aparición de los comportamientos de acoso objeto del presente protocolo se realizarán las siguientes acciones:

a) Comunicación, difusión y publicidad del protocolo: El protocolo se difundirá de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Albacete y sus organismos autónomos. A tales efectos, se realizarán las siguientes acciones:

1.º Publicación de este protocolo en el portal de personal. También se hará difusión de la normativa relativa a las sanciones disciplinarias y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.º Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.

b) Formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo como manifestación de la violencia de género y sobre el contenido del protocolo para el personal empleado público y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.

c) Revisión de las evaluaciones de riesgos psicosociales.

8.– Garantías del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación ante una comunicación de presunto acoso sexual o por razón de sexo se sujetará a las siguientes garantías:

a) Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Se respetará la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona representante unitaria o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

b) Derecho a la información: Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase del protocolo. Esta información será proporcionada bien por el Comité asesor para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o bien por los órganos competentes a los que se refiere este protocolo, dependiendo del momento en el que se encuentre la tramitación del mismo.

c) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo.

La intervención de personas en el procedimiento y el acceso a la información del mismo quedarán limitados en todo momento a lo estrictamente necesario.

Las terceras personas que intervengan en estos procedimientos firmarán una declaración expresa de confidencialidad (anexo III).

d) Custodia de la documentación: Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano administrativo competente para la tramitación con respeto a lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

e) Diligencia y celeridad: La investigación y la decisión sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

f) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos.

g) Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los hechos. Las personas que inicien el procedimiento deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas intervinientes será sancionada, en su caso, de acuerdo con el régimen disciplinario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

h) Restitución de derechos: Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

i) Protección de la salud: Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral y así deberán abordarse para su tratamiento.

9.- Responsabilidades.

A. La Corporación Municipal:

1. En cumplimiento del deber de protección, debe garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo (incluida la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo), de conformidad con el artículo 14 de la LPRL.

2. Debe garantizar los derechos fundamentales del personal, reconocidos en la Constitución Española de 1978 y los derechos individuales reconocidos en el artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público.

3. Debe garantizar el cumplimiento de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas, considerándolas discriminatorias y teniendo el deber general 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.

4. Debe garantizar el cumplimiento de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que establece en su artículo 45 que el acoso sexual y el acoso relacionado con el género, en el trabajo, afectan a la salud laboral y el artículo 54 determina que las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.

4. Debe garantizar el cumplimiento de los deberes del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Albacete, y el código de conducta, que se establece en el Capítulo VI Deberes de los empleados públicos. Código de conducta (artículos 52 a 54, del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público).

5. Debe corregir disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones, en los términos establecidos en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público.

B. Servicio de Recursos Humanos:

Tramitará el procedimiento o expediente administrativo preceptivo (incoado por acuerdo del órgano competente) para la determinación de las posibles responsabilidades por la presunta comisión de faltas disciplinarias, en los términos y garantías del Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y la normativa vigente aplicable. Velará para que se adopten las medidas propuestas por el Comité asesor para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. En caso de incumplimiento, lo denunciará ante el Comité de Seguridad y Salud.

C. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:

Efectuará evaluaciones de riesgos psicosociales, de acuerdo con el PGP-08 sobre Control de Riesgos Psicosociales, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud. Formará e informará al personal sobre factores psicosociales. Remitirá, si procede, a la persona afectada por posible acoso sexual y por razón de sexo al Servicio de Vigilancia de la Salud.

D. Servicio de Vigilancia de la Salud:

Realizará las funciones reconocidas en el artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, garantizando la vigilancia de la salud en relación con los riesgos psicosociales. El personal empleado público afectado por una posible situación de acoso sexual y por razón de sexo podrá solicitar un examen de salud. El Servicio de Prevención Ajeno con el que se tenga concertada la vigilancia de la salud emitirá informe sanitario de calificación de la aptitud laboral con las posibles medidas preventivas cautelares que, en su caso, deban adoptarse y/o sean recomendables. Estas medidas cautelares podrán adoptarse al inicio del procedimiento, o en cualquier fase de este, si el personal sanitario competente apreciara una situación de riesgo para la salud de las personas afectadas que así lo aconseje.

E. Sección Técnica de Igualdad y Género del Ayuntamiento de Albacete:

Participará en el Comité asesor para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo establecido en el anexo IV.

La Sección Técnica colaborará en la comunicación, difusión y publicidad de este protocolo, a través de la realización de sesiones de información y sensibilización, de forma coordinada con el Servicio de Recursos Humanos (Prevención de Riesgos laborales) sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.

Asimismo, realizará formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento.

Como sección especializada en violencias de género, el Centro de la Mujer ofrecerá atención a las mujeres víctimas.

F. La Jefatura de cada Unidad Administrativa (Negociado, Sección, Servicio):

Todas las Jefaturas velarán por que en su unidad administrativa no se produzca ninguna forma de acoso sexual y por razón de sexo y para garantizar su cese inmediato en caso de producirse. Iniciarán el procedimiento, si tienen conocimiento de un caso de posible acoso sexual y/o por razón de sexo. Adoptarán las medidas propuestas por el Comité asesor para situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

G. Delegados/as de Prevención:

Asumirán las competencias, facultades y deberes que la LPRL les reconoce en los artículos 36 y 37. Iniciarán el procedimiento en caso de conocer situaciones de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.

H. Comité de Seguridad y Salud:

Es el órgano competente para acordar este proyecto de protocolo, que se elevará para su aprobación definitiva al órgano competente. Asumirá las competencias y facultades que la LPRL le reconoce en el artículo 39. Acordará una declaración de “No tolerancia del acoso sexual y/o por razón de sexo” en el lugar de trabajo y su inclusión en la Política de Prevención.

I. El personal del Ayuntamiento de Albacete:

En virtud del artículo 29 de la LPRL deberá velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de las respectivas Jefaturas de las distintas unidades. Entre otras obligaciones señaladas en dicho artículo, deberán especialmente:

- Informar de inmediato a su jefatura directa, y al personal designado para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud del personal.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud del personal en el ámbito laboral.
- Cooperar con el Ayuntamiento de Albacete para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud del personal.
- Contribuir al mantenimiento de un entorno de trabajo libre de acoso sexual y/o por razón de sexo.



· Iniciarán el procedimiento en caso de considerarse víctima de posible acoso sexual y/o por razón de sexo o conocer que otro/a trabajador/a está siendo víctima del mismo.

· Cumplir los deberes del personal y el Código de conducta, que se establece en el Capítulo VI Deberes de los empleados públicos. Código de conducta, artículos 52 a 54, del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público.

10.– Procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación regulado en este protocolo se articula a través de cuatro fases.

10.1. Fase 1: Iniciación del procedimiento.

10.1.1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de presunto acoso sexual y por razón de sexo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud telemática para la activación del presente protocolo (en adelante, “comunicación”), conforme al modelo que se recoge en el anexo I, que se dirigirá al Servicio de Recursos Humanos.

Dicho modelo se encontrará disponible en el portal de personal del Ayuntamiento

10.1.2. La unidad responsable de la recepción y tramitación de las comunicaciones de presunto acoso, designada por el Servicio de Recursos Humanos, dispondrá de los medios adecuados para garantizar la confidencialidad de la información, así como para evitar su difusión más allá del ámbito de las personas que intervengan en el procedimiento.

10.1.3. Tienen legitimidad para presentar la comunicación:

a) La persona presuntamente acosada.

b) La representación unitaria de la persona presuntamente acosada: Delegados o delegadas de personal, juntas de personal y Comités de empresa.

c) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de presunto acoso sexual o por razón de sexo.

En el caso de que la comunicación de presunto acoso sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de esta y la unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación, recabará su consentimiento expreso (anexo II) para realizar las actuaciones reguladas en el presente protocolo, debiendo manifestarse el mismo en el plazo máximo de dos días hábiles.

En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

10.2. Fase 2: Valoración inicial de la comunicación.

10.2.1. El Servicio de Recursos Humanos, en el plazo máximo de dos días hábiles, remitirá la comunicación a la persona que ostente la Presidencia del Comité asesor para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comité), establecido en el anexo IV.

En caso de que la comunicación se haya presentado por persona distinta de la presunta acosada, el traslado de la comunicación al Comité asesor incluirá la manifestación del consentimiento o, en su caso, la indicación de que no se ha obtenido respuesta al requerimiento.

La unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación que tenga información o disponga de documentación que pudiera considerar útil para la valoración de la misma remitirá, de oficio, a la mayor brevedad posible, al Comité un informe indicativo de tales extremos, sin perjuicio de que el Comité pueda recabar a lo largo de la tramitación la información que considere necesaria.

10.2.2. El Comité se reunirá en el plazo máximo de dos días hábiles a contar desde que reciba la comunicación y en el plazo máximo de diez días hábiles, realizará las actuaciones que resulten oportunas, con el objeto de determinar, con la mayor precisión posible, los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros.

A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención para que informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de otros datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.

10.2.3. Tras la realización de las actuaciones iniciales, el Comité emitirá un informe-propuesta de valoración inicial que contendrá alguna de las siguientes conclusiones:

1.ª Proponer al órgano competente el archivo de las actuaciones, motivando su propuesta en alguna de las siguientes circunstancias:

a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.

b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.



c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

d) Cuando se tuviera conocimiento de la incoación de un procedimiento penal o disciplinario por los mismos hechos.

En los supuestos previstos en las letras a) y b), si en la valoración inicial de la comunicación el Comité detecta indicios claros de que los hechos declarados puedan ser constitutivos de delito, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.

2.^a Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciaran indicios que fundamenten la presunta situación de acoso, pudiendo proponer al órgano competente la aplicación de las medidas cautelares que considere necesarias.

3.^a Proponer al órgano competente la incoación de un procedimiento disciplinario, cuando del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta disciplinaria distinta del acoso.

10.3. Fase 3: Investigación.

10.3.1. Acordada la apertura de esta fase del procedimiento, el Comité llevará a cabo una investigación en el plazo máximo de un mes, en la que se seguirán las pautas que se indican en el anexo V.

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

A tales efectos, todos los servicios y organismos autónomos del Ayuntamiento de Albacete que se hayan adherido al protocolo, deberán colaborar con la persona que ostente la Secretaría del Comité, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

10.3.3. Al término de dicha investigación, la persona que ostente la Secretaría redactará un informe-propuesta, con el contenido mínimo establecido por el anexo V, que elevará al Comité para su aprobación.

10.3.4. Una vez aprobado por el Comité el informe-propuesta final de conclusiones, la persona que ostente la Presidencia o la Secretaría remitirá el mismo a la Concejalía con competencias delegadas en la materia.

10.4. Fase 4: Finalización del procedimiento.

10.4.1. La concejalía con competencias delegadas en la materia, una vez recibido el informe-propuesta, en un plazo máximo de 10 días hábiles desde su recepción, y a la vista de este, podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

1) Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pudieran ser constitutivos de delito.

2) Proponer o acordar la iniciación de un procedimiento disciplinario, cuando exista base racional suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

3) Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

4) Acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

10.4.2. La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.

11.– Información, seguimiento y control.

1. El seguimiento de la ejecución y aplicación de las medidas preventivas y correctoras adoptadas corresponderá al Comité Asesor en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

2. Se informará de las medidas preventivas y correctoras adoptadas a los delegados y a las delegadas de prevención en el Comité de Seguridad y Salud Laboral correspondiente al ámbito de actuación de la representación unitaria de la persona presuntamente acosada, preservando los datos identificativos de las personas implicadas.

DIAGRAMA PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE ACOSO

(Consta en doc. CSV AEAA DCLJ F3QP PLAE CDWQ)



ANEXOS

ANEXO I. MODELO DE COMUNICACIÓN DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE	
NIF/NIE	
NOMBRE Y APELLIDOS	
TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	
CENTRO TRABAJO	
PUESTO TRABAJO	
DATOS DE LA SOLICITUD	
TIPO DE ACOSO: <input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Por razón de sexo	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (en caso de ser distinta a la solicitante*): *Deben indicarse los datos que se conozcan; al menos nombre y apellidos y datos del centro de trabajo y el puesto que ocupa.	
NIF/NIE	
NOMBRE Y APELLIDOS	
TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	
CENTRO TRABAJO	
PUESTO TRABAJO	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (con identificación de la persona que supuestamente ha realizado la conducta constitutiva de acoso y de posibles testigos)	
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA (especificar en caso afirmativo) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
SOLICITO el inicio del procedimiento establecido en el Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, del Ayuntamiento de Albacete y sus organismo autónomos.	
Firma	
En Albacete a de de 20....	
AL SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS	

Aceptación de condiciones:

El solicitante conoce que sus datos personales solamente serán utilizados para gestionar su solicitud, facilitar al interesado la cumplimentación de futuras instancias y recibir comunicaciones en expedientes en los que pudiera resultar afectado. Dichos datos no se cederán a terceros, salvo obligación legal. Manifestando su consentimiento en los términos del artículo 6 del Reglamento General de Protección de Datos al que ha tenido acceso artículo 6.1.a) del RGPD. DIARIO OFICIAL UE 4/5/2016.

Igualmente manifiesta conocer sus derechos a solicitar el acceso a sus datos personales, a solicitar su rectificación o supresión, a solicitar la limitación de su tratamiento, a oponerse al tratamiento y el derecho a la portabilidad de los datos. Todo ello mediante la correspondiente instancia dirigida a:

Organismo: Ayuntamiento de Albacete

Delegado Protección de Datos: protecciondedatos@ayto-albacete.es

Sede electrónica: <https://albacete.sedipualba.es/>

Dirección postal: Plaza de la Catedral s/n - Albacete (02071)



**ANEXO II. MODELO DE CONSENTIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE
PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

DATOS DE LA PERSONA DECLARANTE	
NIF/NIE	
NOMBRE Y APELLIDOS	
TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	
CENTRO TRABAJO	
PUESTO TRABAJO	
DECLARACIÓN Y CONSENTIMIENTO	
DECLARO:	
1. Que he sido informado/a del contenido de la comunicación de presunto acoso hacia mi persona presentadas el día por D./D. ^a	
2. Que he sido informado/a del contenido del Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo del Ayuntamiento de Albacete y de sus actuaciones a desarrollar en el marco del procedimiento previsto en el mismo.	
EN BASE A LO ANTERIOR:	
Doy mi consentimiento a la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso en el lugar de trabajo	
No doy mi consentimiento a tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso en el lugar de trabajo	
En Albacete a de de 20....	
A SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS	

Aceptación de condiciones:

El solicitante conoce que sus datos personales solamente serán utilizados para gestionar su solicitud, facilitar al interesado la cumplimentación de futuras instancias y recibir comunicaciones en expedientes en los que pudiera resultar afectado. Dichos datos no se cederán a terceros, salvo obligación legal. Manifestando su consentimiento en los términos del artículo 6 del Reglamento General de Protección de Datos al que ha tenido acceso artículo 6.1.a) del RGPD. DIARIO OFICIAL UE 4/5/2016.

Igualmente manifiesta conocer sus derechos a solicitar el acceso a sus datos personales, a solicitar su rectificación o supresión, a solicitar la limitación de su tratamiento, a oponerse al tratamiento y el derecho a la portabilidad de los datos. Todo ello mediante la correspondiente instancia dirigida a:

Organismo: Ayuntamiento de Albacete

Delegado Protección de Datos: protecciondedatos@ayto-albacete.es

Sede Electrónica: <https://albacete.sedipualba.es/>

Dirección postal: Plaza de la Catedral s/n - Albacete (02071)

**ANEXO III. MODELO DE DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

D./D.^a, con DNI/NIE:,
conociendo la tramitación de un procedimiento de actuación conforme a lo establecido en el Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo del Ayuntamiento de Albacete, DECLARA que guardará estricta confidencialidad y sigilo y que no transmitirá ni divulgará la información de la que tuviera conocimiento.

Firma

En Albacete a de de 20...

ANEXO IV. COMITÉ ASESOR PARA SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Comité asesor para situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el Ayuntamiento de Albacete es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento al Comité de Seguridad y Salud en los casos de acoso laboral sujetos a este protocolo.

El Comité asesor estará compuesto por:

- Dos personas representantes del Ayuntamiento de Albacete, una de las cuales ostentará la Presidencia del Comité y la otra será nombrado Secretario/a, uno de los cuales deberá tener formación jurídica y pertenecerán preferentemente al Servicio de Recursos Humanos.

- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención preferentemente especialista en ergonomía y psicología aplicada.

- Dos delegados/as de prevención a propuesta de las organizaciones sindicales, según el nivel de representación en el Ayuntamiento de Albacete.

- Una profesional del área jurídica y/o psicológica del Centro de la Mujer del Ayuntamiento de Albacete.

Sus miembros serán nombrados por el órgano municipal competente, a propuesta de la Concejalía de Recursos Humanos, oído el Comité de Seguridad y Salud. Este Comité podrá renovarse periódicamente y se sustituirán sus integrantes en caso de concurrir causa legal de abstención y/o recusación.

Deberán abstenerse las personas que incurran en alguna de las causas de abstención y recusación establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Comité establecerá sus propias normas de funcionamiento y para ello se aprobará un Reglamento de funcionamiento interno. Hasta tanto se apruebe este Reglamento de funcionamiento interno, será de aplicación las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativo al funcionamiento de los órganos colegiados.

En la composición del Comité se procurará la representación equilibrada de mujeres y hombres y junto con las personas titulares se designará una persona suplente.

ANEXO V. PAUTAS DE INVESTIGACIÓN

1.- Pautas de investigación para la recopilación de información

La investigación de los hechos se debería hacer mediante distintas pruebas como entrevistas a las partes, entrevistas a testigos, visitas de inspección al lugar, testimonios, revisión de documentación, etc.

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

En las entrevistas se deberá tomar declaración a la persona presuntamente acosada, a las personas que efectúen declaraciones testimoniales, si las hubiese, y al presunto/a acosador/a. Durante la misma las personas intervinientes podrán estar acompañadas por una persona de su elección.

En la toma de declaración se escuchará a las partes y a quienes intervengan como testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, de acuerdo con las siguientes pautas:

a) Presentación de los miembros del Comité y de los intervinientes, explicando el proceso a seguir.

b) Información a las partes del inicio del proceso.

c) Rebajar la tensión emocional, sin identificarse con ninguna de las partes.

d) Aclarar dudas sobre el proceso y preguntas de las partes.

e) Analizar vivencias presentadas.

f) Identificar las posiciones de las partes y sus intereses.

g) Resumir cronológicamente la situación.

h) Nunca utilizar como ejemplo otros casos investigados.

i) La declaración comenzará por la persona presuntamente acosada, continuando con el/la presunto/a acosador/a, las personas que efectúen declaración testimonial a propuesta de la persona presuntamente acosada y, finalmente, las personas que efectúen la prueba testimonial a propuesta del presunto/a acosador/a.

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

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán presentar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité. Asimismo, podrán pro-

poner la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité solo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

2.– Informe-propuesta final.

El informe-propuesta final debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

a) Relación nominal de las personas que han participado, componentes del Comité, la persona presuntamente acosada, la persona presuntamente acosadora y las personas que han efectuado las declaraciones testificales.

b) Antecedentes de hecho, circunstancias de la comunicación de presunto acoso, agravantes que pudieran darse como: Reincidencia; alevosía; abuso de superioridad o confianza, número de personas afectadas, presiones o coacciones sobre las personas afectadas, personas que han efectuado las declaraciones testificales, etc.

c) Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, diligencias practicadas.

d) Resumen cronológico de los principales hechos.

e) Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso.

f) Propuesta de medidas correctoras y paliativas del caso.

ANEXO VI. CONDUCTAS QUE PODRÍAN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

I.1.– Conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual.

Conforme a la definición establecida en el apartado 5 de este protocolo, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

1.1. Conductas verbales:

· Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.

· Flirteos ofensivos.

· Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.

· Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

· Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

· Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

· Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

1.2. Conductas no verbales:

· Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o

· escritos, miradas impúdicas, gestos.

· Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

1.3. Comportamientos físicos:

· Contacto físico deliberado y no solicitado.

· Abrazos o besos no deseados.

· Acercamiento físico excesivo e innecesario.

· Gestos obscenos.

1.4. Chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

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



I.2.– Conductas que podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo.

Conforme a la definición establecida en el apartado 3 de este protocolo, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

13.051