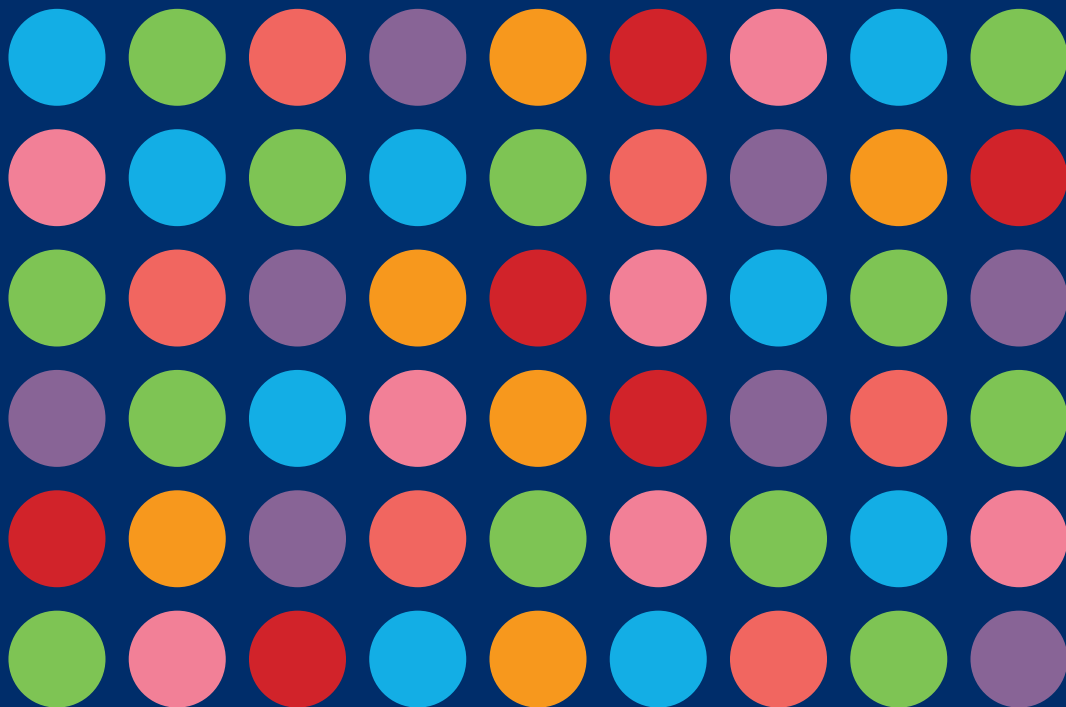




Ayuntamiento de
Pamplona

Iruñeko
Udala

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

*Protocolo de Prevención y Actuación contra el
Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo del
Ayuntamiento de Pamplona*

MARCO DE ELABORACIÓN

Ordenanza de Igualdad del Ayuntamiento
de Pamplona

GRUPO DE TRABAJO Y ELABORACIÓN

Área de Cultura e Igualdad
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
Comité de Seguridad y Salud

ASISTENCIA TÉCNICA

Eraberria Gunea S.L.

FECHA DE ACTUALIZACIÓN

Octubre 2020



Ayuntamiento de
Pamplona

Iruñeko
Udala

PRESENTACIÓN

Siete años después de la entrada en vigor del primer *Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo* del Ayuntamiento de Pamplona, aprobado en febrero de 2013, el presente texto, fruto de un trabajo de revisión y actualización del anterior, supone una necesaria adaptación que pretende recoger los avances reflejados en las nuevas normativas aprobadas desde entonces.

Manteniendo la misma finalidad que el documento de 2013, este protocolo persigue el triple objetivo de prevenir este tipo de violencia en el ámbito laboral-municipal; de proteger y atender a las víctimas y, finalmente, desarrollar actuaciones que garanticen espacios de trabajo seguros donde los derechos y las libertades individuales puedan ejercerse en igualdad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo siguen siendo a día de hoy manifestaciones que evidencian la ausencia de igualdad real entre mujeres y hombres. Mediante este protocolo el Ayuntamiento de Pamplona quiere seguir contribuyendo a la erradicación de todo tipo de violencias basadas en las desigualdades, implementando medidas para su identificación, así como trabajando por la promoción de actitudes de rechazo ante cualquier tipo de agresión o trato discriminatorio por razón de sexo.

Este proceso de actualización, aprobado en Junta de Gobierno Local en octubre de 2020, se ha llevado a cabo con el trabajo conjunto del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Área de Cultura e Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Ayuntamiento de Pamplona y deberá ser revisado cada dos años o cada tres denuncias y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

La actualización del *Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo* constituye una reafirmación de nuestro compromiso por la identificación y erradicación de todo tipo de violencia hacia las mujeres en cualquier ámbito, y un paso más en el camino hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

Área de Cultura e Igualdad
Ayuntamiento de Pamplona

1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	PÁG. 9
2	NORMATIVA	PÁG. 11
3	DEFINICIONES	PÁG. 18
4	MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	PÁG. 21
5	PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	PÁG. 24
6	FALTAS Y SANCIONES	PÁG. 40
7	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PÁG. 42
	ANEXOS	PÁG. 45



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad e igualdad. En virtud de ese derecho el Ayuntamiento de Pamplona declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, manifestaciones ambas de la violencia de género en el ámbito laboral, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras y una discriminación por razón de sexo, por lo que el Ayuntamiento de Pamplona rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para prevenir e impedir su manifestación en su ámbito laboral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla del Ayuntamiento de Pamplona, entre los que mencionamos:

- 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.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

Por todo lo cual, queda expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza.

El Ayuntamiento de Pamplona y todo su personal, incluyendo a sus representantes, se comprometen a procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo proveerán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como para 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 sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

En consecuencia, **el Ayuntamiento de Pamplona y la representación del personal se comprometen, en su ámbito competencial, a prevenir y sancionar, en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo,** 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.

El presente protocolo será de aplicación para **la totalidad del personal que presta servicios para el Ayuntamiento de Pamplona y para su sector público institucional, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral.**

Este protocolo contempla también los casos en los que el acoso provenga de una persona externa al Ayuntamiento de Pamplona.

La aplicación de este protocolo no impedirá, en ningún caso, la utilización por parte de las personas implicadas de las acciones legales oportunas.

NORMATIVA

Aunque la normativa que establece obligaciones y ampara derechos es amplia, de entre todas las normas destaca la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, que prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y define estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

Establece específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el 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.

El resto de normas a tener en cuenta, se recogen a continuación de forma esquemática:

ÁMBITO COMUNITARIO

Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo	Recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».
Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.	Recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.	Aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras .
---	---

ÁMBITO NACIONAL

Constitución Española	Reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a que no se les someta a tratos degradantes, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. (Art. 10.1, 14, 15, 18.1). El artículo 35.1 incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo .
Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.	Considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

ÁMBITO NACIONAL	
Otras disposiciones normativas	El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.	Tipifica como faltas muy graves el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 95.2b)

ÁMBITO AUTONÓMICO (NAVARRA)	
Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.	Tipifica como falta grave el acoso sexual (art. 63).
Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres	Recoge que las Administraciones públicas de Navarra garantizarán la elaboración de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo , su seguimiento y evaluación, que se fomentará la incorporación de la perspectiva de género en la calificación de las enfermedades laborales y en la prevención y valoración de riesgos psicosociales y el especial seguimiento del acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral. Además, el Gobierno de Navarra adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas (art. 24,42 y45).

ÁMBITO AUTONÓMICO (NAVARRA)	
Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres	La ley considera manifestaciones de la violencia contra las mujeres el acoso sexual en el ámbito laboral y el abuso sexual cometido en la esfera laboral. Además, establece que la situación de violencia contra las mujeres se acreditará, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, por informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Recoge la disposición de recursos especializados para garantizar la adecuada recuperación de las mujeres supervivientes de violencia sexual, incluido el acoso sexual y la coordinación con los servicios sanitarios y policiales con la finalidad de asegurar que el proceso de atención y búsqueda de justicia sea lo menos traumático posible para las mujeres. Contempla el derecho a la dimensión individual del derecho a la reparación pronta y oportuna y ayudas para la completa recuperación y garantía de no repetición, y a la dimensión colectiva. (art. 3,4,38,70,71,72)

ÁMBITO MUNICIPAL (PAMPLONA)	
Ordenanza de Igualdad. Ayuntamiento de Pamplona	En su artículo 25, recoge el compromiso del Ayuntamiento de Pamplona, su sector público institucional y todo su personal, incluyendo a sus representantes, de establecer mecanismos de prevención y acción para mantener un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
III Plan para la igualdad de Pamplona	Objetivo estratégico 4. Asegurar que los principios y objetivos de igualdad tienen una correspondencia directa con el conjunto de las políticas municipales.



DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (art. 7.1 LOIEMH)

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

3 — DEFINICIONES

Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual

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

A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: Demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Acoso Ambiental

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

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso ambiental:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido lascivo.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios.
- Agresiones sexuales.

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 (art. 7.2 LOIEMH).

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

- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo, por razón de sexo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la opción o identidad sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Agresiones físicas.

Siempre que sean por razón de sexo, tengan como causa los estereotipos de género y por objeto habitual despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.



MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objeto de prevenir y evitar el acoso, se establecen las siguientes actuaciones:

4.1. Responsabilidad de impulso de las medidas preventivas

La Dirección del Área de Recursos Humanos, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será responsable del impulso de estas medidas, en coordinación y con el asesoramiento de la Dirección de Igualdad.

4.2. Comunicación interna

Difusión del protocolo de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Pamplona. Para ello, se adoptan las siguientes medidas:

- **Poner a disposición de toda la plantilla el documento completo del protocolo** a través de la intranet municipal.
- Elaborar y difundir **folletos divulgativos** que den a conocer la existencia del protocolo y sus principales características a todo el personal: nombre y contacto de las personas a las que acudir en situación de acoso, métodos procedimentales contemplados, dónde se encuentra disponible el protocolo... Estos folletos se distribuirán por áreas, y se encontrarán siempre disponibles en los servicios de prevención de riesgos laborales e igualdad.

- Elaborar **carteles informativos** que den a conocer la existencia del protocolo y sus principales características para colocar en los tableros de prevención de riesgos laborales.
- Incluir la referencia al protocolo y a sus principales características en los **manuales de acogida**.
- Organizar **sesiones de información a las delegadas y delegados de prevención**, donde se explicará con detalle el contenido del protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de la representación sindical, métodos procedimentales...

4.3. Formación

Organizar formación adecuada en relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Al menos 1 vez al año, realizar una formación específica con las personas que desempeñan las funciones procedimentales** derivadas de este protocolo, que contemple contenidos en igualdad de género, y en especial en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en habilidades sociales y resolución de conflictos y referidos a la aplicación de este protocolo.

A este respecto, con el fin de realizar la pertinente formación práctica basada en casuística real de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el necesario contraste sobre el funcionamiento/aplicación de este protocolo, se contactará con otras personas y organizaciones expertas en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, como por ejemplo el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (IS-PLN) y el Instituto Navarro para la Igualdad (INAI).

- **Incluir formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo**, de un mínimo de 10 horas de duración, en los cursos que se organizan desde Prevención de Riesgos Laborales para mandos y responsables de equipo.
- **Al menos 1 vez al año, incluir formación específica sobre prevención de la violencia de género en el trabajo** en la formación que se organice en el marco del Plan de Igualdad del Ayuntamiento. En estas sesiones se aprovechará para recoger y analizar ejemplos de diferentes situaciones que incomodan al personal municipal, sean o no consideradas acoso por ellas.

4.4. Investigación y conocimiento

Para poder adecuar la actuación del Ayuntamiento a la realidad del mismo en materia del presente protocolo, se contemplan las siguientes medidas:

- Realizar un **seguimiento de bajas** médicas reincidentes y de larga duración en las que se aduce como causa la situación laboral, indicios detectados en entrevistas de las revisiones médicas, en las visitas a los centros de trabajo...
- Realizar un **seguimiento** en base a la **encuesta de riesgos psicosociales**.
- Realizar una **evaluación y revisión periódica anual** del funcionamiento e implantación del presente Protocolo y de las medidas preventivas.
- Elaborar **estadísticas desagregadas por sexo**, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

5.1. Responsabilidad de aplicar el procedimiento de garantía

El presente protocolo contempla dos figuras garantes:

1. Asesoría confidencial

Se denomina Asesoría Confidencial al grupo de personas competentes para la recepción de quejas y denuncias, responsabilidad que de acuerdo a este protocolo asumirán la coordinadora de igualdad y la coordinadora del servicio de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento.

Serán por tanto personas con demostrados conocimientos en materia de igualdad y en prevención de riesgos laborales, específicamente formadas en la aplicación de este protocolo y con presencia permanente de mujeres.

Su identidad será dada a conocer a todo el personal de la entidad, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

Las funciones a desarrollar por estas personas serán:

- **Prestar asesoramiento**, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, los métodos procedimentales recogidos en el presente protocolo...
- **Recibir quejas** por conductas sexistas.
- **Recibir denuncias** por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5 — PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

- **Confirmar la veracidad de la queja** mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- **Identificar el tipo de conducta**, informando a la víctima del procedimiento de aplicación más adecuado a cada caso.
- **Desarrollar el procedimiento-queja**, para conductas sexistas.
- **Derivar los casos de acoso sexual y por razón de sexo a la Comisión investigadora.**
- **Realizar el seguimiento y la evaluación** del presente protocolo.

2. Comisión investigadora

Se denomina Comisión investigadora contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo al órgano colegiado que desarrolla el procedimiento-denuncia, y estará constituido por:

- Una persona técnica de Igualdad.
- Una persona técnica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2 delegadas o delegados de prevención.
- Una persona de la Asesoría Jurídica de Personal.

En cuanto a su composición, se procurará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Todas las personas que la conformen deberán tener formación suficiente en igualdad de género, y en especial en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como en la aplicación de este protocolo. En caso de delegación en otra persona, habrá de hacerse en personas con el mismo poder de decisión y ejecución. La asistencia a la Comisión será de obligado cumplimiento para todas las personas que la integran.

Las funciones a desarrollar por la Comisión contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo serán:

- **Informar a la persona denunciada** sobre la denuncia existente, y darle audiencia, siempre que se trate de una persona con relación laboral con el Ayuntamiento.
- **Investigar y valorar** la situación denunciada.
- **Elaborar un informe** con las conclusiones de la investigación, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes y las propuestas de actuación.
- **Atender las alegaciones** que pudieran presentarse al informe de valoración.

Sustituciones

Cualquiera de las personas que compongan estos órganos y resulten involucradas en un procedimiento de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, tanto si son recurridas por la persona denunciante como por la denunciada. Si fuera la persona denunciada integrante de estas figuras garantes, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causa de fuerza mayor alguna no pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la representatividad. La persona sustituta deberá acreditar conocimientos suficientes en igualdad de género, y en especial en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como en la aplicación de este protocolo.

5.2. Garantías que deben cumplir los procedimientos

Acceso a los medios e información necesaria

El Ayuntamiento pondrá a disposición de las figuras garantes los medios necesarios para que desarrollen los procedimientos y garantizará el acceso a la información que pudiera tener relación con el caso.

Capacitación

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

Respeto de los derechos fundamentales

De las personas implicadas y especialmente del derecho a la intimidad.

Protección de la salud y seguridad de las personas

En su caso, intervención para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, proponiendo a este efecto medidas cautelares. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Confidencialidad sobre las personas y actos investigados

Las personas que intervengan en el procedimiento, así como las partes implicadas (persona denunciante, presunta víctima, persona denunciada, las y los testigos) tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presen-

tadas. A tal fin, se designarán espacios físicos adecuados para que las personas participantes en los procedimientos puedan hacerlo con total privacidad. La violación de la confidencialidad podrá deparar la responsabilidad disciplinaria correspondiente.

Diligencia y celeridad

Los procedimientos han de ser ágiles y rápidos en su desarrollo, por lo que se establecerá un plazo máximo para su resolución. En este sentido, se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso.

Imparcialidad

Las figuras garantes, en el desarrollo de los procedimientos contemplados se centrarán exclusivamente en los hechos denunciados, sin que interfiera las relaciones personales y la trayectoria de las personas implicadas.

Garantizar que no se produzcan represalias

contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. Las medidas desfavorables contra estas personas serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario.

Presencia de otra persona

A lo largo del procedimiento, tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán solicitar la presencia de otra persona en las reuniones que mantengan con las figuras garantes.

Transparencia

Con carácter general, se informará a las partes implicadas de las actuaciones y las resoluciones adoptadas. Asimismo, se emitirá la información estadística correspondiente, preservando la intimidad de las personas afectadas.

Sanciones

Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

Credibilidad

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

No revictimización

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

Restitución

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

5.3. Presentación de la queja o denuncia

Cualquier persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo o la **representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento** de situaciones sexistas o de acoso, puede plantear una queja o una denuncia relativa a conductas sexistas, acoso sexual o acoso por razón de sexo, con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, **ante la Asesoría Confidencial**.

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

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

5.4. Análisis inicial de la asesoría confidencial

(Tres días laborales desde la recepción de la queja o denuncia)

La Asesoría Confidencial realizará un **breve** análisis de los datos objetivos del caso para **confirmar la veracidad de la queja o denuncia**, observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones, o confirmando la existencia de una persona que atestigüe los hechos.

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

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

Como conclusión de este primer análisis, la Asesoría Confidencial podrá:

- 1 — **No admitir a trámite dicha denuncia**, si se considera que la situación denunciada no pertenece al ámbito de este protocolo. En este caso, remitirá un escrito a la persona denunciante informándole de los motivos por los que no se tramitará la denuncia.
- 2 — Identificar la situación denunciada como conducta sexista y **dar comienzo al procedimiento-queja**.
- 3 — Identificar la situación denunciada como acoso sexual o acoso por razón de sexo y **dar comienzo al procedimiento-denuncia**.

4 — En caso de iniciarse procedimiento-denuncia, y si lo estima conveniente con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, **propondrá a la Dirección del Área de Recursos Humanos las medidas cautelares necesarias**, con especial atención a la separación de la presunta víctima y de la persona denunciada, siempre que esta última tenga relación laboral con el Ayuntamiento y, en caso de tratarse de una persona externa, cuando que sea posible.

La Asesoría Confidencial **dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante, a la Dirección del Área de Recursos Humanos y al Comité de Seguridad y Salud**, y en caso de iniciarse un procedimiento-denuncia o ser necesaria la aplicación de medidas cautelares, a la dirección del área donde presta sus servicios la persona presuntamente acosada.

Este análisis en ningún caso se prolongará más de tres días laborales. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

5.5. Procedimiento-queja

(Diez días laborales desde la recepción de la queja o denuncia)

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

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

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

- La persona que presenta la queja y la identificada como causante de la misma **identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.**
- **La Asesoría Confidencial propone determinadas actuaciones** para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- **No se alcanza acuerdo alguno** y se inicia el procedimiento-denuncia.

La Asesoría Confidencial **dará conocimiento del resultado del procedimiento-queja a la Dirección del Área de Recursos Humanos y al Comité de Seguridad y Salud.**

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

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

5.6. Procedimiento-denuncia

(Quince días laborales desde el inicio del procedimiento-denuncia)

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

La Asesoría Confidencial citará a la Comisión investigadora contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas, para dar cuenta de los hechos. Le trasladará el informe del procedimiento-queja si hubiera existido éste, así como la denuncia recabada por escrito.

La Comisión notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada (siempre que ésta tenga una relación laboral o contractual con el Ayuntamiento) lo más rápidamente posible y **se le citará por escrito**, con fecha y hora, en los próximos 5 días hábiles siguientes, en presencia o no de la persona denunciante a elección de esta última. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

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

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

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

1 — Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

2 — Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la **incoación del expediente disciplinario que corresponda.**

3 — Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la persona responsable del área donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada instará a la Dirección del Área de Recursos Humanos la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Es decir, en este caso, el informe de valoración tendrá, a todos los efectos, carácter de Expediente Informativo.

4 — Si la persona que ejerce el acoso es externa al ayuntamiento, se establecerán las medidas de protección necesarias para garantizar la no repetición e integridad de la víctima. Si esta persona pertenece a alguna organización con la que el ayuntamiento mantiene cualquier tipo de relación contractual (entidad proveedora, entidad subcontratada, prestadora de servicios...) al quedar ésta fuera de su poder de dirección, influencia o sanción, el Ayunta-

miento se deberá dirigir a la institución competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona o personas responsables, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación laboral que une a ambas instituciones será extinguida.

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

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

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

El procedimiento-denuncia, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, **durará un máximo de quince días laborales, contados a partir del inicio del procedimiento-denuncia.** Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

5.7. Resolución de la alegación

(Cinco días laborales desde la recepción de la alegación)

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

En este último caso, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir, con el fin de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Como resultado de este proceso podrá:

- **Rechazar la alegación** y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- **Modificar la resolución anteriormente adoptada, al apreciar indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo.** En este caso, la persona responsable del área donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, instará a la Dirección del Área de Recursos Humanos la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciante, a la persona denunciada (siempre que ésta tenga una relación laboral o contractual con el Ayuntamiento), a las direcciones de área donde prestan sus servicios la persona presuntamente acosada y la persona denunciada, a la Dirección del Área de Recursos Humanos y al Comité de Seguridad y Salud.

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



FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son **faltas graves o muy graves**. Para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación y legislación aplicable.

Las faltas se clasificarán en graves o muy graves, de acuerdo a diversos criterios: daños que ocasionan en la salud de la víctima, riesgo para la víctima de empeorar sus condiciones de trabajo, de no poder desempeñar el trabajo o incluso de perderlo, repetición sistemática, contacto físico, invasión de la intimidad, trato intimidatorio o indigno, daños ocasionados a compañeras y compañeros de trabajo...

6 — FALTAS Y SANCIONES

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

- El abuso de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La persona denunciada ya lo había sido en otro caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- La denuncia ha sido puesta por varias personas que hayan sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Asesoría Confidencial, Comisión investigadora... a lo largo del Procedimiento.
- La víctima sufre de discapacidad física o mental.
- La víctima es una persona en situación social de vulnerabilidad, en interinidad, contratación temporal, periodo de prueba, beca, prácticas...
- La persona denunciada conoce y se vale de algún problema de salud, médicamente acreditado, cualquiera sea la naturaleza del mismo.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

Este informe incluirá **indicadores relacionados con las medidas preventivas** (medidas de comunicación realizadas, horas de formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo impartidas...) así como indicadores de los procedimientos de garantía (quejas y denuncias tramitadas, datos de personas denunciantes y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos-queja y procedimientos-denuncia desarrollados, denuncias sancionadas...).

7 — SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

Así mismo, se prevé la **evaluación del propio protocolo** como herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tras la tramitación de las tres primeras denuncias o al año de su implantación, y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto (Ordenanza de igualdad art. 25)

ANEXO I

PERSONAS DE REFERENCIA DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

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

Área de Igualdad

Zaloe Basabe Gutierrez
Coordinadora de Igualdad
z.basabe@pamplona.es

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Mertxe Alastuey Ederra
Coordinadora del Servicio Prevención de Riesgos Laborales
m.alastuey@pamplona.es

ANEXO II
DIAGRAMA DE PROCEDIMIENTO
DE GARANTÍA



ANEXO III
MODELO DE QUEJA/DENUNCIA

Para cumplimentar la Asesoría Confidencial con la persona denunciante

FECHA _____ CÓDIGO _____
☐ QUEJA ☐ DENUNCIA

PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA / DENUNCIA

NOMBRE Y APELLIDOS _____
DNI _____
SEXO ☐ MUJER ☐ HOMBRE

EN CALIDAD DE:
☐ PRESUNTA VÍCTIMA
☐ REPRESENTACIÓN SINDICAL
☐ DIRECCIÓN DEL ÁREA DONDE PRESTA SUS SERVICIOS LA PRESUNTA VÍCTIMA
☐ PERSONA QUE HA PRESENCIADO EL ACTO O CONDUCTA
☐ OTRA: _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____
EMAIL DE CONTACTO _____

TIPO DE CONDUCTA O ACTO

- ☐ CONDUCTA SEXISTA ☐ ACOSO SEXUAL
☐ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

PRESUNTA VÍCTIMA

Completar si la presunta víctima es diferente a la persona denunciante

NOMBRE Y APELLIDOS _____

DNI _____

SEXO ☐ MUJER ☐ HOMBRE

TELÉFONO DE CONTACTO _____

EMAIL DE CONTACTO _____

Datos laborales (en cualquier caso)

ZER ALORRETAN/ZUZENDARITZATAN LAN EGITEN DUENA

LANPOSTUA _____

PERTSONA SALATUA

IZEN-ABIZENAK _____

SEXUA ☐ EMAKUMEA ☐ GIZONA

RELACIÓN LABORAL CON LA PRESUNTA VÍCTIMA:

☐ SUPERIOR NIVEL JERÁRQUICO

☐ MISMO NIVEL JERÁRQUICO

☐ INFERIOR NIVEL JERÁRQUICO

☐ CIUDADANÍA

☐ ENTIDAD PROVEEDORA

☐ OTRA: _____

EN CASO DE SER PERSONA TRABAJADORA DEL AYUNTAMIENTO:

ÁREA / DIRECCIÓN DONDE TRABAJA _____

PUESTO DE TRABAJO _____

¿LA PERSONA DENUNCIADA TRABAJA DIRECTAMENTE
CON LA PRESUNTA VÍCTIMA? ☐ SÍ ☐ NO

¿LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA/DENUNCIA HA PUESTO
EN CONOCIMIENTO DE SU SUPERIOR JERÁRQUICO EL ACTO O
CONDUCTA?

☐ SÍ ☐ NO

☐ LA PERSONA DENUNCIADA ES SU SUPERIOR JERÁRQUICO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Fechas, lugares, horas...)

PARA ACREDITAR LO ANTERIOR SE CUENTA CON:

- ☐ NINGUNA PRUEBA ESPECÍFICA
- ☐ PRUEBAS DOCUMENTALES
- ☐ PERSONAS QUE ATESTIGUAN LA SITUACIÓN DENUNCIADA
- ☐ OTROS

EN SU CASO, SEÑALAR QUIÉNES SON LAS PERSONAS QUE
PUEDEN ATESTIGUAR LOS ACTOS O CONDUCTAS:

¿EXISTEN OTRAS POSIBLES PERSONAS AFECTADAS?

- ☐ NO
- ☐ SÍ — Indicar quiénes (nombres y puestos):

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- ☐ NO
- ☐ SÍ — Enumerar cuál:

FIRMAS

Persona que presenta
la queja o denuncia

Persona receptora de
la queja o denuncia



Ayuntamiento de
Pamplona

Iruñeko
Udala