



CONCELLO
DE CHANTADA

PROTOCOLO CONTRA O ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE XÉ- NERO DO CONCELLO DE CHAN- TADA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



FEDERACION ESPAÑOLA DE
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

1. PRESENTACIÓN

O protocolo contra o acoso sexual e por razón de xénero do Concello de Chantada xorde do interese desta entidade, tanto de velar pola dignidade, a integridade física e moral, polo principio de igualdade e de non discriminación por razón de sexo, como tamén, pola consolidación dun ambiente de traballo igualitario e respectuoso; polo que o Concello, mediante este protocolo, comprométese á erradicación do acoso sexual e por razón de xénero, tanto a través da adopción de medidas preventivas como a través de procedementos de actuación ante a presenza dos mesmos. Garantindo que asistencia e protección das vítimas se realice seguindo os principios de respecto, confidencialidade, profesionalidade, imparcialidade e celeridade.

2. MARCO NORMATIVO

O Concello de Chantada considera oportuno regular expresamente a problemática do acoso sexual e do acoso por razón de sexo nas relacións laborais e así dar unha nova dimensión á vinculación existente entre dereitos fundamentais e contrato de traballo, dado que este comportamento pode afectar dereitos tan substanciais como o de non discriminación –art. 14 da Constitución Española ou o de intimidade –art. 18.1 da mesma, ambos en clara conexión co respecto á dignidade e á integridade da persoa (art. 4.2. c,d,e, do E. T). Por tanto, de conformidade con iso, este Protocolo réxese polos seguintes principios e estipulacións, contidos nas normas en vigor que se detallan a continuación:

-Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes (LOIEMH): arts.3, 7, 8, 48,62.

- Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Rochas Laborais - Lei 7/2007 do 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público.

-Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.

3. ALCANCE

Este protocolo será de aplicación a todo o persoal do concello de Chantada.

4. OBXECTIVOS

Erradicar, previr e sensibilizar contra o acoso sexual e por razón de xénero no ámbito das relacións laborais do concello de Chantada. Informar e formar na identificación de situación de acoso sexual e por razón de xénero tanto a persoal municipal como ao persoal político.

Dispor das medidas necesarias para atender e liquidar os casos que se produzan. Garantir tanto a seguridade das persoas afectadas como a posta en marcha das medidas para erradicar o acoso.

5. DEFINICIÓNS

- **Acoso sexual:** calquer comportamento verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante, ofensiva, humillante e hostil que poña en perigo a estabilidade física e emocional así como o desenvolvemento profesional e laboral da persoa acosada.
- **Chantaxe sexual:** o producido por persoas, sexan xerárquicas ou non, cuxas decisións poidan ter efectos sobre o emprego e as condicións de traballo da persoa acosada.
- **Acoso por razón de sexo:** calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou efecto de atentar contra a súa dignidade e crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

Co obxecto de previr o acoso sexual e por razón de xénero establécense as seguintes medidas: **Difusión:** dar a coñecer este Protocolo a todo o persoal do Concello. **Sensibilización e formación:** formación xeral en materia de igualdade entre mulleres e homes, facendo fincapé no acoso sexual e por razón de xénero. **Código de boas prácticas:** fomentar un ambiente de traballo de dignidade, respecto e igualdade de trato.

7. PROCEDEMENTO DE ACTUACIÓN

7.1 Principios reitores e garantías do procedemento.

- **Confidencialidade:** as persoas que interveñan no procedemento teñen a obriga de gardar confidencialidade e deber de non divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas ou en proceso de investigación, das que teñan coñecemento.
- **Información:** as partes implicadas teñen dereito a estar informadas sobre o progreso das actuacións.
- **Respecto e protección da dignidade das persoas:** as actuacións deberán realizarse coa maior prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas,

que en ningún caso deberán recibir un trato desfavorable por ese motivo. A organización deberá adoptar as medidas pertinentes para garantir este dereito as persoas tanto presuntamente acosadas como acosadoras.

- Imparcialidade: o procedemento garante unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas. Todas as partes intervintes deberán buscar o esclarecemento da verdade e dos feitos denunciados.

- Dilixencia e axilidade: a investigación e a resolución da conduta denunciada deberán ser realizadas coa debida profesionalidade, dilixencia e axilidade, de forma que o procedemento poida ser completado no menor tempo posible repetando as garantías debidas.

- Prohibición de represalias: prohíbense as represalias contra as persoas que efectúen unha denuncia, comparezan como testemuñas ou participen na investigación sobre acoso sexual ou por razón de xénero.

- A aplicación deste protocolo non impedirá en ningún caso a utilización, paralela ou posterior por parte das persoas implicadas das accións legais oportunas.

7.2. Intervintes

-Persoa denunciante: tendo coñecemento dos feitos, presenta a denuncia.

-A persoa vítima: quen sofre a conduta de acoso, que pode ou non coincidir coa persoa denunciante.

- Persoa denunciada: quen presuntamente está a realizar as condutas de acoso.

- O/ a instrutor/a (defínese nun apartado propio).

- Comisión de atención ao acoso sexual e por razón do sexo (defínese nun apartado propio)

- Xefatura do departamento ou area correspondente: encargada de executar as medidas correspondentes.

7.3 Recursos

7.3.1.- Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo

A Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo é o órgano que se establece para a atención e a investigación da denuncia por acoso sexual e por razón de sexo, así como a proposta de adopción de medidas correspondentes.

→ Composición

A composición de Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo estará integrada por 3 persoas.

Neste senso, establécense a seguinte lista de titular e suplente, cuxa identidade darase a coñecer despois do seu nomeamento.

Persoal titular: 1 técnica/o do CIM, 1 delegada/o de prevención de riscos laborais e o/a concellal/a de Igualdade.

Persoal suplente: 1 técnica/o do CIM, 1 delegada/o de prevención de riscos laborais e o/a concellal/a de Igualdade.

→ Incompatibilidades. Son causas de incompatibilidade:

- Ser a persoa denunciante ou denunciada.
- Ter unha relación de parentesco coas persoas tanto denunciante como denunciada.

→ Funcións

As funcións desta Comisión son:

- Dar información sobre este protocolo a todo o persoal que o solicite.
- Recibir todas as denuncias por acoso sexual e por razón de sexo.
- Levar a cabo a investigación das denuncias segundo se establece neste protocolo.
- Elaborar un informe de conclusións e propor as accións oportunas a levar a cabo no ámbito do concello.
- Seguimento e avaliación do Protocolo.

→ Medios

A Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo disporá por parte do Concello dos medios necesarios e terá acceso a toda a información que puidera ter relación co caso. Terá libre acceso a todas as dependencias e todo o persoal do concello deberá prestar a súa colaboración.

7.3.2.-Instrutor/a

O/A instrutora é a persoa que asumirá a responsabilidade do procedemento. Formará parte da Comisión de Atención ao Acoso sexual e por razón de sexo.

→ Funcións

-Atender ao longo de todo o procedemento á persoa que denuncia ser vítima.

-Representar a vítima #ante a Comisión, sempre que así o queira, xa que existe-
posibilidade de que a represente outra persoa.

- Entrevistar ás persoas afectadas, pedir a intervención de persoas expertas e ter acceso a todas as dependencias do Concello.

- Levar á Comisión un informe das actuacións realizadas para que esta elabore un informe de conclusións e propoña as medidas a tomar.

→ Medios

O/A instrutor/a terá á súa disposición os medios necesarios e poderá acceder a toda a información relacionada co caso. Así mesmo, poderá acceder a todas as dependencias municipais e contará coa colaboración do persoal do Concello.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Establécense dous procedementos para a resolución dos casos de acoso sexual e por razón de sexo: o procedemento informal e o procedemento formal, cuxo funcionamento será obxecto de desenvolvemento no seguinte apartado. Porén, a persoa denunciante poderá usar as vías administrativas, xudiciais ou outras que estime oportunas.

8.1.- Medidas cautelares

Cando se interpoña unha denuncia por acoso sexual ou por razón de sexo, a través tanto do procedemento formal como do informal, e haxa os indicios suficientes da existencia de acoso, a Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo solicitará á xefatura do departamento ou área correspondente a adopción de medidas cautelares que estime oportunas e proporcionadas ás circunstancias do caso ata o peche do procedemento. Destacar as seguintes medidas:

.a separación da vítima e a presunta persoa acosadora

.a reordenación do tempo de traballo

.o cambio de oficina

.a mobilidade funcional, entre outras.

Estas medidas, en ningún caso, poderán supoñer para a vítima un prexuízo ou un menoscabo nas condicións de traballo, nin modificación substancial das mesmas, incluídas as condicións salariais.

8.2 Procedemento informal

Nun primeiro momento, se a persoa denunciante así o entende, poderase tentar resolver o problema de maneira informal. Neste sentido, é posible que sexa suficiente que se explique a persoa que mostra o comportamento indesexado, que esta conduta non é ben recibida porque é ofensiva, incómoda ou interfere no traballo e, por tanto, que debe deixar de realizala. O primeiro paso para iniciar o procedemento informal é a comunicación do problema a calquera integrante da Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo.

A comunicación pode ser verbal ou por escrito. No caso de que se comunique verbalmente, o integrante que a reciba deberá deixar constancia por escrito a través do formulario establecido. Así mesmo o devandito integrante terá a función de informar e asesorar á persoa denunciante sobre os seus dereitos e sobre todas as opcións e accións que poida emprender. Unha vez recibida a comunicación, a Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo reunirse para iniciar as investigacións preliminares. Neste sentido, a Comisión establecerá o desenvolvemento do procedemento informal, atendendo ás seguintes pautas:

- Asignará un código numérico ao expediente, cuxa recepción deberán asinar, a presidencia da Comisión e a persoa instrutora, como garantía de intimidade e confidencialidade.
- Nomeará á persoa instrutora do procedemento.
- Valorará a necesidade de adoptar as medidas cautelares oportunas.

De igual modo, unha vez se asigne o caso á persoa instrutora, esta será a única responsable de realizar as actuacións oportunas ante calquera comunicación dunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo. Unha vez nomeada a persoa instrutora, esta dispoñerá dun prazo razoable para levar a cabo as entrevistas oportunas. En primeiro lugar, se a persoa denunciante é distinta á persoa que presuntamente está a sufrir unha situación de acoso, o/a instrutor/a poñerá en contacto coa segunda para confirmar ou non a denuncia presentada pola persoa denunciante e, á súa vez, analizar os feitos denunciados.

De igual modo, se a vítima así o desexa, só tratará coa persoa instrutora e só explicará unha vez a súa situación, salvo que resultase imprescindible para a resolución do caso, garantindo, en todo caso, a súa confidencialidade e a axilidade no trámite.

Posteriormente, a persoa instrutora entrevistárase coa persoa denunciada e todas as que considere e redactará unha acta sobre as entrevistas que fixo. Dita acta será remitida á Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo e esta dará por finalizado o procedemento mediante a redacción dun informe coas conclusións. No caso de que haxa acordo entre as partes, poñerá fin ao procedemento e, no seu caso, adoptaranse as medidas que se determinen oportunas.

No caso de que non haxa acordo entre as partes, o procedemento informal converterase no paso previo para o inicio do procedemento formal. En calquera caso, se a persoa denunciante non quedase satisfeita coa solución proposta ou a mesma fose incumplida pola persoa agresora, poderá presentar denuncia a través do procedemento formal. De todo o actuado, así como das conclusións, deberá quedar constancia escrita no expediente, debendo ser asinado polo menos pola persoa que denuncia e pola persoa instrutora, mediante o código de expediente asignado ao comezo do procedemento. Todo o procedemento será urxente e confidencial, protexendo en todo momento a intimidade e dignidade das persoas afectadas.

8.3.3 Procedemento formal

O procedemento formal terá lugar cando o informal non dese resultados ou cando a persoa denunciante entenda que, pola gravidade dos feitos, o procedemento formal é o adecuado. Iniciarase mediante a presentación dunha denuncia dirixida á Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo. Unha vez recibida a denuncia, a Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo dispón dun prazo de tres días hábiles para reunirse e iniciar as investigacións preliminares, atendendo ás seguintes pautas:

- Asignará un código numérico ao expediente, cuxa recepción deberán asinar, a presidencia da Comisión e a persoa instrutora, como garantía de intimidade e confidencialidade.
- Nomeará á persoa instrutora do procedemento.
- Valorará a necesidade de adoptar as medidas cautelares oportunas.
- Determinará que información considera necesaria achegar da contorna das partes implicadas e as persoas que van ser entrevistadas
- Determinará as probas que se deban practicar, establecerá o procedemento para a súa obtención e practicarás as probas que se determinen custodiando debidamente as mesmas. Neste sentido, e segundo o artigo 13 LOIEMH, establecerase neste procedemento o denominado “investimento da carga da proba” se se presentan pola parte denunciante suficientes indicios da existencia de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, correspondendo á parte denunciada probar a ausencia de discriminación.

A persoa instrutora dispoñerá de 15 días hábiles desde o seu nomeamento para levar a cabo as investigacións de forma similar ao procedemento informal. Neste sentido, a

persoa instrutora solicitará das persoas entrevistadas o consentimento expreso e por escrito para poder acceder á información que sexa precisa para a instrución do procedemento da investigación. Despois de levar a cabo as entrevistas oportunas, a persoa instrutora disporá de 4 días hábiles para redactar unha acta sobre as entrevistas que levou a cabo. A dita acta será remitida á Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo. Unha vez recibida a acta da persoa instrutora, a Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo dispoñerá máximo 25 días hábiles desde a interposición da denuncia para dar por finalizado o procedemento mediante a redacción dun informe sobre o suposto acoso investigado.

Neste sentido, no informe de conclusións indicárase a seguinte información: os medios de proba do caso, as circunstancias agravantes ou atenuantes observadas, as conclusións alcanzadas e instará á adopción dalgunha das seguintes medidas:

-No suposto caso que se probe o acoso sexual ou o acoso por razón de sexo, propoñeráse a adopción de medidas disciplinarias para a persoa acosadora, con indicación da infracción apreciada, sanción e a súa gradación. No caso de que non se propoña o traslado forzoso ou o despedimento da persoa agresora, propoñeráse as medidas oportunas para que esta e a vítima non convivan no mesmo ambiente laboral, tendo a vítima a opción de permanecer no seu posto de traballo ou a posibilidade de solicitar un traslado. Con todo, este traslado non pode supoñer un detrimento nas súas condicións laborais

. Se se considera que os feitos non son constitutivos de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, pecharase o expediente. Con todo, se se pecha o expediente pero con expresa declaración sobre a boa fe da denuncia, a persoa afectada poderá solicitar o traslado de oficina ou departamento, sen que supoña un detrimento nas súas condicións laborais.

9. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

A Comisión de atención ao acoso sexual e por razón de sexo supervisará a imposición e cumprimento efectivo das sancións motivadas por casos de acoso sexual e por razón de sexo. De todo o actuado, é dicir, de todas as entrevistas e reunións que se celebren así como das conclusións, deberá quedar constancia escrita no expediente, debendo ser asinado polas persoas intervinientes mediante o código de expediente asignado ao comezo do procedemento.

Todo o procedemento será urxente e confidencial, protexendo en todo momento a intimidade e dignidade das persoas afectadas. Por tanto, o arquivo das actuacións será custodiado pola/o secretaria/ou da Comisión .