



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEON**

INDICE:

1. Introducción
2. Marco legislativo
3. Objetivo y principios generales
4. Ámbito de aplicación
5. Definición de acoso
 - a. Acoso sexual
 - b. Acoso por razón de sexo
6. Medidas preventivas
7. Criterios de actuación y garantías del procedimiento
8. Órganos encargados del procedimiento
 - 8.1. Asesoría Confidencial
 - 8.2. Comité de Asesoramiento.
9. Procedimiento de actuación:
 - 9.1. Iniciación
 - 9.2. Análisis inicial
 - 9.3. Procedimiento informal
 - 9.4. Procedimiento formal.
 - 9.5. Procedimiento disciplinario
10. Seguimiento
11. Plazo de vigencia
12. Disposición final



1. INTRODUCCIÓN:

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad física y moral y al trabajo. El acoso sexual laboral es reconocido como un elemento que afecta a las condiciones de trabajo y con consecuencias negativas y graves para la salud física y psicológica tanto de la víctima como de la empresa.

La Diputación de León, se compromete a preservar la dignidad de todas las personas que prestan en ella sus servicios, así como a prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en sus centros de trabajo, a actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan, y a garantizar que estas medidas sean conocidas por todo su personal.

A tal fin, se ha elaborado un Protocolo de actuación en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir y que regirá para la totalidad del personal que presta servicios en la Diputación Provincial y en los Organismos de ella dependientes.

2. MARCO LEGISLATIVO.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1); la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14); el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15); y, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 10.1 también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo, relativas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tienen por objetivo, especialmente la segunda, el refundir en un único texto las principales disposiciones existentes en esta materia, y señala que el acoso y acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo, por lo que se deben prohibir estas conductas y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siguiendo las indicaciones de las Directivas comunitarias, define en su Título Primero los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, , como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad, y establece la obligatoriedad de la existencia de un protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo. En su artículo 7, se definen aquellos comportamientos que constituyen acoso sexual y acoso por razón de sexo, y en el artículo 48 se establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

El artículo 14 del 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, recoge los derechos individuales de todos los empleados públicos, entre los que se encuentran el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo; así como, la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, garantiza como derechos básicos de los trabajadores, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género de Castilla y León, será de aplicación a todas las mujeres que vivan, residan o trabajen en Castilla y León y que se encuentren en una situación de violencia de género, definida en el artículo 2, así como a todas aquellas personas dependientes de las mismas.

Con el objetivo de modificar los estereotipos y prejuicios existentes, los poderes públicos de Castilla y León, en su ámbito de competencias, llevarán a cabo actuaciones en materia de sensibilización dirigidas de forma específica al ámbito laboral, y estarán destinadas a difundir el derecho de todas las trabajadoras a ser tratadas con dignidad y a eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral como consecuencia de embarazo o maternidad.



3. OBJETIVO Y PRINCIPIOS GENERALES

El objeto del presente Protocolo es evitar y prevenir las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudieran producirse en el ámbito laboral en la Diputación de León y en los organismos dependientes de ésta y afrontarlas de manera efectiva en caso de que estas lleguen a producirse, además de informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.

Se pretende establecer un procedimiento de actuación a seguir en caso de que se produzcan conductas que puedan suponer acoso sexual y/o sexista en las relaciones de trabajo prestadas por el personal de la Diputación Provincial de León, disponiendo de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar tal situación y evitar que se repita. Por consiguiente, este Protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acoso sexual y/o sexista y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

En virtud de los derechos fundamentales de toda persona a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, la Diputación de León declara que el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Las consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo se hacen sentir sobre la persona acosada, la organización laboral y la sociedad:

- Persona acosada: Es una fuente de estrés que provoca ansiedad, depresión, insomnio, cansancio y otras alteraciones físicas de la salud. Puede generar sentimientos de culpa, afectar a la imagen que tenga de sí misma, minando su autoestima y bloqueando su capacidad para relacionarse con otras personas. Ese desgaste de salud se traduce en un deterioro de su desempeño en el trabajo, una menor productividad e incluso absentismo. El acoso puede llevar incluso al abandono del puesto de trabajo para evitar enfrentarse al hostigamiento diario.

- La organización también puede sufrir consecuencias negativas. Por un lado, la menor productividad o el absentismo supone también una menor productividad de la organización. A ello hay que añadir los costes que supone el reemplazo del personal. Se genera un ambiente de trabajo hostil y tenso que afecta negativamente a la motivación del personal que no es objeto del mismo, pero que es testigo o conoce la existencia de dicho comportamiento. También se ve afectada negativamente la imagen de la organización que podría verse obligada a pagar indemnizaciones por incumplimiento de la normativa.
- La sociedad se ve afectada por esta forma de discriminación. Estas conductas suponen costes en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales. Además, supone el menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, esta Diputación Provincial negociará con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprende los siguientes principios

- a) Que la Diputación de León y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) Que todo el personal de la Diputación tiene el deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
- e) La Diputación protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores.
- f) La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Se aplicarán las disposiciones de este Protocolo a todo el personal de la Diputación de León y organismos públicos vinculados o dependientes de ella, para los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo según los conceptos que luego se indican, que se produzcan durante la prestación del servicio, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

5. DEFINICIÓN DE ACOSO:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7, y la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, en su artículo 2, definen tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo. Así:

a) Se considera “**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.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual
- Ser indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de ésta
- Crear un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

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

El acoso de intercambio o chantaje sexual es el 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 título 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.

Constituye acoso ambiental aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A título de ejemplo, pueden constituir acoso sexual:

- observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sexuales ofensivos sobre la apariencia física o condición sexual de la persona; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

b) El **“acoso por razón de sexo”** se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Es un tipo de acoso moral o psicológico, comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, que por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser estos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo:

- los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o sobre la opción o ideología sexual; uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre; uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo; bromas y comentarios ofensivos sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo.



6. MEDIDAS PREVENTIVAS:

La Administración como empleadora deberá promover las siguientes actuaciones con el objetivo de prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

a. Comunicación y difusión del Protocolo entre toda la plantilla de la Diputación. La comunicación subrayará el compromiso de la Institución de construir ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de todo el personal. Será difundido mediante el envío de una copia, bien por medios telemáticos, en aquellos casos que fuera posible, bien mediante su publicación en la página web y en los tabloneros de los centros. Asimismo, será incluido en el Manual de Acogida.

b. Campañas divulgativas de información y sensibilización que contribuirán a enseñar cómo detectar una situación de acoso y a informar sobre los derechos y recursos con los que cuentan los empleados. Dichas campañas podrán concretarse en la entrega de guías o folletos informativos, en la celebración de jornadas, charlas específicas sobre la materia y realización de cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

c. Formación: Esta materia será incluida en los programas formativos de la Diputación de León dirigidos a todo el personal enmarcados en el Plan de Igualdad de género del personal al servicio de la Diputación, dirigida a todo el personal y especialmente para responsables o mandos intermedios, cuyo contenido les dote de habilidades para contar con estrategias que mejoren el clima de la organización, la prevención de actos de acoso y que fomenten su responsabilidad y competencia a la hora de abordar el conflicto.

d. Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigida a las personas que vayan a participar en el procedimiento previsto en este Protocolo y a asistir y dar apoyo a las presuntas víctimas.

e. Responsabilidad: Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona, y quienes ocupen puestos de responsabilidad deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.

7. CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO:

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier empleada/o público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos acoso, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

El procedimiento de investigación y actuación cumplirá las siguientes garantías:

- Respeto y protección a las personas. Deberá procederse con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras, que en



ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento, por ello todo el personal que haya participado en cualesquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar un documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de la información que se derive de dichas actuaciones.
- Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.
- 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.

8. ÓRGANOS ENCARGADOS DEL PROCEDIMIENTO

Los órganos encargados de aplicar el procedimiento establecido en este protocolo, a los que se aplicarán las causas de abstención y recusación recogidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, serán los siguientes:

1. ASESORÍA CONFIDENCIAL.

Conforman la Asesoría Confidencial el grupo de personas competentes para la recepción de denuncias e iniciación del procedimiento previsto en este protocolo.

Estará integrada por un máximo de tres personas designadas por la Presidencia, una deberá estar encuadrada dentro del Área de Recursos Humanos formada específicamente en materia de igualdad y género y sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, y las otras dos por Delegadas/os de Prevención que de forma voluntaria reciban formación sobre dicha materia.

La identidad de las/los Asesoras/es Confidenciales se dará a conocer a toda la plantilla de personal, así como la forma en que se podrá contactar con estas personas.

Sus funciones serán las siguientes:

- 1) Recibir las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
- 2) Informar a la persona denunciante sobre sus derechos y formas de actuación posibles.
- 3) Realizar una investigación sumaria y confidencial sobre la veracidad de los hechos denunciados.
- 4) Identificar la situación denunciada para adoptar las medidas o pautas de actuación indicadas en el protocolo.
- 5) Realizar una labor de mediación entre las partes, si es posible.
- 6) Recomendar a las partes si los hechos lo aconsejan, mientras dura la investigación, medidas cautelares como la separación del presunto agresor y de la personas denunciada y presunta y presunta víctima.
- 7) Emitir un informe de valoración con conclusiones y propuestas estimadas al Comité de Asesoramiento según proceda.

2. COMITÉ DE ASESORAMIENTO

Es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo. Estará formada por:

- La persona nombrada como Asesor/a Confidencial del Área de Recursos Humanos
- La persona responsable de la Sección de Prevención y Salud Laboral.



- Dos personas designadas por la Junta de Personal.
- Un Psicólogo/a o un Técnico/a en Igualdad de Género.

Las personas que forman parte del Comité de Asesoramiento serán propuestas por la Presidencia de la Comisión de Igualdad y nombradas por Resolución de la Presidencia en la que además se designará a una de ellas como tramitadora.

Cuando el Comité lo considere necesario podrá ser asistido por profesionales expertos en distintas materias relacionadas con la situación presentada.

Las personas que integran el Comité de Asesoramiento y las designadas Asesor/a Confidencial recibirán la formación necesaria en igualdad de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en la medida de lo posible, se velará porque su composición será equilibrada por razón de sexo.

La Comisión se regirá en su funcionamiento por las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, sobre Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

Sus funciones serán las siguientes:

- 1) Tramitar el procedimiento formal previsto en este Protocolo.
- 2) Notificar por escrito a la persona denunciada la existencia de la denuncia y darle audiencia.
- 3) Recabar toda la información complementaria necesaria, resolver las alegaciones presentadas y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- 4) Emitir un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas que serán remitidas al responsable del Área Recursos Humanos proponiendo, si el caso lo requiere la apertura de expediente disciplinario.
- 5) Comunicar la resolución adoptada a la persona denunciante y a la persona denunciada.
- 6) Solicitar, si lo considera pertinente, la adopción de medidas cautelares y específicamente, la separación de la presunta persona agresora y de la denunciante.
- 7) Supervisar el cumplimiento de las medidas propuestas.

9. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN:

Todo el proceso como se ha indicado se llevará a efecto respetando las garantías de actuación ya señalados, con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de las partes afectadas, y con una especial atención al sigilo, confidencialidad y protección de los datos personales de todos los implicados, salvaguardando la debida presunción de inocencia. A estos efectos, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos de la persona denunciante, la supuestamente acosada y la supuestamente acosadora, así como del centro o servicio en el que se produce, preservando así su identidad que se usará en todas las comunicaciones y documentos que se originen.

Todas las personas que intervengan en el expediente serán informadas de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de la información y recordando los deberes de los empleados públicos de los artículos 52 a 54 del 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.

9.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas y siempre con su autorización podrán también presentarla la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a una persona de la Asesoría Confidencial o a través de la Sección de Prevención y Salud Laboral del Servicio de Recursos Humanos.

Una vez presentada la denuncia se reunirán de urgencia al menos dos personas de la Asesoría Confidencial. En caso de que la o el denunciante se haya dirigido directamente a una persona determinada de la Asesoría Confidencial, ésta iniciará el procedimiento de actuación.



9.2. Análisis inicial.

La Asesoría Confidencial tras realizar un primer análisis de los datos objetivos conocidos sobre el caso propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1. No admitir a trámite la denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, comunicándose por escrito a la persona denunciante junto con los motivos por los que no se continúa con el proceso.
2. Iniciar el procedimiento informal.
3. Identificar la situación denunciada como acoso sexual o acoso por razón de sexo por existir indicios claros de dicha situación y proponer la tramitación del procedimiento formal y las correspondientes medidas correctoras de la situación.
4. Si del análisis previo 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.

De deducirse indicios de acoso la Asesoría Confidencial podrá recabar más información y señalar la existencia o no de posibles testigos.

Para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, la Asesoría Confidencial podrá proponer si se estima conveniente y en cualquier fase de este protocolo, debidamente motivada las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima de la persona denunciada.

En cualquier momento la persona denunciante podrá desistir del procedimiento, si bien en todo caso y de oficio continuará la investigación de la denuncia si se detectaran indicios claros de acoso.

De la resolución adoptada por la Asesoría Confidencial se dará traslado a la persona objeto del acoso, para que en el plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

En caso de desacuerdo con la resolución adoptada, la persona objeto de acoso podrá solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud sólo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

- a) Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.

b) Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Las actuaciones del análisis inicial, incluido en su caso el procedimiento informal de tener lugar, deberán realizarse en el plazo de quince días.

9.3. Procedimiento informal

En el caso de que de las actuaciones previas practicadas se deduzcan indicios de acoso, la Asesoría Confidencial valorará la conveniencia de iniciar un procedimiento de mediación que pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo si la persona acosada así lo requiere, y a su elección, por un representante de los trabajadores, miembro de la Comisión de Igualdad, responsable de igualdad, por la Sección de Prevención o por el superior jerárquico. En el caso de ser el superior jerárquico puede adoptar medidas para que las personas involucradas, si es posible, no tengan que coincidir durante la jornada laboral.

La persona mediadora actuará objetivando la situación y determinando las medidas para su solución, así como constataría la resolución del problema.

En este procedimiento informal pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan los hechos y hay un compromiso de no repetición.
- b) El/la mediador/a propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) No se alcanza acuerdo y se inicia el procedimiento formal.

Esta mediación deberá realizarse, siempre que sea posible, a la mayor brevedad o acudir directamente al inicio del expediente de solución oficial de conflictos.

9.4. Procedimiento formal.

La propuesta de la Asesoría Confidencial de inicio de procedimiento formal al que se deberá adjuntar el pertinente informe del Procedimiento Informal y la denuncia recabada por escrito, motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días hábiles en los términos establecidos anteriormente. En la Resolución de constitución del Comité se designará de entre



sus miembros a una persona tramitadora y a otra que realice las actuaciones necesarias, funciones que según se considere podrá recaer en la misma persona.

El Comité de Asesoramiento notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada y se le citará por escrito, en presencia o no de la persona denunciante, concediéndole un plazo de 5 días para que presente alegaciones.

El Comité de Asesoramiento utilizará los procedimientos de investigación a su alcance, realizando las diligencias que considere necesarias para esclarecer los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción, entrevistando a las partes, a los testigos y terceras personas implicadas si las hubiere. Asimismo, podrá, en los casos que se considere necesario, solicitar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en psicología, derecho, salud laboral, etc., en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El órgano competente, de oficio o a instancia de parte o el comité de personas que realizan la investigación, en los casos de urgencia inaplazable y para la protección provisional de los intereses implicados, podrá adoptar de forma motivada las medidas provisionales que resulten necesarias y proporcionadas, (traslados, cambios de turno de trabajo, de puesto, etc.), del presunto acosador, o en caso de no ser posible, de la víctima sin que estas supongan trato desfavorable para el denunciante ni presunción de culpabilidad para el denunciado. Las medidas que se adopten al respecto en ningún caso supondrán para la persona acosada un perjuicio o menoscabo en sus condiciones laborales y deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El Comité elaborará al término de las actuaciones un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas y la resolución consiguiente proponiendo alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, en los siguientes supuestos:
 - Desistimiento por escrito del denunciante, salvo que la gravedad de los hechos aconseje la continuidad en la tramitación.
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Existencia de una conducta no calificable como acoso.
 - 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.

b) Incoación de expediente disciplinario y/o denuncia a la Fiscalía:

- De existir alguna conducta que se supone tipificada por el Código Penal, se dará parte a la autoridad competente.
- Se iniciará expediente disciplinario ante la existencia de indicios razonables de denuncia falsa o infundada. Cuando se detecte que la denuncia presentada es claramente calumniosa y se ha presentado con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya conseguido aportar indicios o pruebas suficientes para constatar de forma indubitada la veracidad de la misma.
- Se iniciará expediente disciplinario ante la existencia de indicios de acoso sexual y acoso por razón de sexo y ante quien realice actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación.

El procedimiento, en virtud del principio de celeridad, deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada. Por ello, desde el inicio del expediente hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los treinta días naturales.

De todas las actuaciones y resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas.

El informe de valoración del Comité de Asesoramiento tendrá, a todos los efectos, carácter de Expediente Informativo.

9.6. Procedimiento disciplinario

Se inicia siempre de oficio por acuerdo del órgano competente. Según el artículo 34.1.h de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, corresponde al Presidente de la Corporación, desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones.

Según el art 150 Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. "El órgano competente para la incoación de expedientes disciplinarios a los funcionarios de la Administración local, es el Presidente de la Corporación, en todo caso, o el miembro de ésta que, por delegación de aquél, ostente la jefatura directa del personal".

Hay que tener en cuenta que no debe haber prescrito la infracción. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y



desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. (art 97 TREBEP). Los procedimientos de solución previos relacionados en los apartados anteriores, no interrumpen la prescripción.

En el Acuerdo o Resolución de inicio se nombrará la persona encargada de la instrucción del expediente que no podrá tener relación laboral de dependencia o ascendencia ni ser colaborador ni compañero de departamento con ninguna de las partes. Es recomendable que las personas que en su caso, hayan formado parte del Comité que haya realizado el periodo de investigación o información reservada previa no sean después nombradas como instructor/a en el procedimiento disciplinario.

Este Acuerdo o Resolución del órgano competente se notificará al:

- Empleado/a sujeto a expediente – inculpado.
- A los designados para ostentar los cargos de Instructor/a y Secretario/a.
- Denunciante, en su caso
- Sección Sindical, Junta de Personal, según proceda, a fin que puedan ser oídos durante la tramitación, cuando se incoe expediente a un empleado/a que ostente la condición de Delegado Sindical, Delegado Personal, o cargo electivo Sindicatos, o durante el año siguiente a su cese. (DA 1ª RD)
- Al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, en su caso, del Sindicato a que se encuentre afiliado el trabajador (laboral) expedientado por falta Grave o Muy Grave, al fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento. (art 8.12 ADPL).
- Los representantes del personal que solicite la persona inculpada.

La Autoridad que acordó el inicio del expediente puede adoptar en el acuerdo de inicio, una vez iniciado y/o durante la tramitación del procedimiento, medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

La persona instructora puede solicitar que se nombre secretario/a, si considera que el expediente es complejo. También puede solicitar asesoramiento a los representantes de personal, a la Comisión de Igualdad, al Comité de Seguridad y Salud.

Los empleados podrán acudir asistidos por un representante del personal, a su elección, o persona de confianza.

El procedimiento disciplinario se ajustará a la normativa vigente:

- TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (artículos 93 a 98)
- LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN, Ley 7/2005, de 24 de mayo, (artículos 80 a 87)
- REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO, Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, (artículo 3)
- TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES EN MATERIA DE RÉGIMEN LOCAL, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, (artículos 146 a 152)
- IV CONVENIO COLECTIVO PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN RÉGIMEN DE DERECHO LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN, BOP de 8 de abril de 2002 (artículos 34 a 37)
- TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para lo no previsto en el Convenio Colectivo.
- RÉGIMEN DISCIPLINARIO EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA DIPUTACIÓN DE LEÓN, Acuerdo del Pleno 27-11-2013, BOP de 11 de diciembre de 2013.
- LEY TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO, Ley 19/2013, de 9 de diciembre, (artículos 25 a 32)
- REAL DECRETO 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (artículos 60 a 68).

10. SEGUIMIENTO.

Una vez resuelto el expediente en el que se constate la existencia de acoso se comunicará a la Comisión de Igualdad para que supervise la situación y asegure que el acoso ha cesado, deberá revisar periódicamente de la situación de ausencia de represalias hacia la persona denunciante o de las demás personas intervinientes.

Con respecto a la persona acosada, se hará seguimiento a través de la Sección de Prevención durante un año, del estado de salud física y mental, y del clima laboral en el que desarrolla su trabajo. Se realizará el seguimiento del cese de la situación de acoso sin violar los derechos fundamentales de los empleados ni sobre todo su derecho a la intimidad.



Si por parte de la persona denunciada o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, se haya determinado la existencia o no de acoso, en cualquiera de sus modalidades, se incoará el correspondiente expediente disciplinario. También a las personas que divulguen datos del procedimiento, que violen la confidencialidad. Con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, esta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Diputación e igualmente sin perjuicio para la víctima.

Anualmente se presentará un informe de los casos de acoso que se han tratado y del resultado o estado de los mismos a la Comisión de Igualdad, que tendrá por objeto hacer una valoración de la funcionalidad de este Protocolo, con la finalidad de poder adaptarlo a las especificidades que la aplicación del mismo haya mostrado.

11. PLAZO DE VIGENCIA.

El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo.

Este Protocolo mantendrá su vigencia en tanto no sea modificado o se adopte acuerdo expreso de derogación.

12. DISPOSICIÓN FINAL.

El presente Protocolo entrará en vigor tras su aprobación por el Pleno de la Entidad, debiendo ser modificado en todo aquello que contradiga o se oponga a cualquier nueva norma de ámbito superior.