

ADMINISTRACIÓN LOCAL

2581/20

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA AREA DE RECURSOS HUMANOS

ANUNCIO

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Almería, en sesión ordinaria, celebrada el 27 de septiembre de 2019, aprobó inicialmente el Reglamento de protocolo de prevención y contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Diputación Provincial de Almería.

En el Boletín Oficial de la Provincia nº 193, de 8 de octubre de 2019, aparece publicado el anuncio por el que se ha sometido a información pública y audiencia a los interesados el acuerdo de aprobación inicial del Reglamento indicado, durante el plazo de treinta días hábiles comprendidos entre los días 9 de octubre a 20 de noviembre de 2019.

En el tablón de anuncios electrónico y en el portal de transparencia, se publicó el texto del Reglamento en su versión inicial, desde el 16 de diciembre de 2019 hasta el 29 de enero de 2020, a los efectos establecidos en el artículo 13.1.c) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Frente al citado Reglamento se presentaron reclamaciones y el Pleno de la Corporación las resolvió en sesión ordinaria, celebrada el día 27 de febrero de 2020, quedando aprobado definitivamente el Reglamento de protocolo de prevención y contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Diputación Provincial de Almería.

Por tanto, el citado acuerdo ha quedado elevado a definitivo conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de Bases de Régimen Local.

Contra el Reglamento aprobado definitivamente, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de este orden jurisdiccional del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo dispuesto en el art. 46, en relación con el 10, de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 70.2 de la Ley 7/85, 2 de abril Reguladora de Bases de Régimen Local, se inserta a continuación el texto íntegro del Reglamento.

REGLAMENTO DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA.

I. PREÁMBULO

II. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

1. Ámbito comunitario e internacional
2. Ámbito nacional y autonómico

III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Objetivos
Artículo 2. Ámbito de aplicación
Artículo 3. Conceptos
Artículo 4. Manifestaciones: listado no exhaustivo de conductas.
- a) Acoso sexual
 - b) Acoso por razón de sexo
 - c) Ciberacoso

TÍTULO II. CONTENIDO DEL PROTOCOLO

- Artículo 5. Contenido del protocolo
- Capítulo I. Medidas preventivas contra el acoso sexual y por razón de sexo
- Artículo 6. Objetivo
Artículo 7. Prevención primaria
- Capítulo II. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo
- Artículo 8. Criterios generales y garantías de actuación
Artículo 9. Procedimientos
- Capítulo III. Procedimiento de mediación
- Artículo 10. Finalidad
Artículo 11. Iniciación
Artículo 12. Nombramiento
Artículo 13. Reunión de mediación
Artículo 14. Resolución de la mediación. Propuesta-Informe de la mediación
- Capítulo IV. Procedimiento de actuación
- Artículo 15. Finalidad
Artículo 16. Iniciación

Artículo 17. Constitución de la Comisión de investigación del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 18. Régimen de funcionamiento de la comisión

Artículo 19. Comunicación a las partes

Artículo 20. Actuaciones previas.

Artículo 21. Investigación

Artículo 22. Reunión/es con las partes

Artículo 23. Asistencia a la reunión con la Comisión de Investigación

Artículo 24. Resolución de la fase de investigación

Artículo 25. Finalización

Artículo 26. Protección de las víctimas

Artículo 27. Seguimiento de la aplicación del protocolo

Artículo 28. Otras vías judiciales

Disposición Adicional.

Disposición Final. Entrada en vigor

ANEXO 1. FORMULARIOS

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

I. PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y derechos fundamentales. Este principio esencial recogido en nuestra Constitución exige que las administraciones públicas garanticen la efectividad de tales derechos y reaccionen ante sus vulneraciones. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras. Además, este tipo de conductas vulnera el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad y que, si bien puede tener tanto a hombres como mujeres como eventuales sujetos pasivos, es padecido mayoritariamente por mujeres debido a las desequilibradas relaciones de poder que el género produce en nuestra sociedad.

La lucha contra el acoso laboral se ha convertido en una de las demandas más exigidas por parte de los trabajadores y trabajadoras, y en uno de los objetivos prioritarios para las instituciones que quieran avanzar hacia condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal de quienes forman parte de ella.

Por todo ello, la Diputación de Almería, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas, protectoras de la igualdad de género, se compromete a luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo a través del presente protocolo. Su objetivo es establecer dos tipos de medidas. Por una parte, las de carácter preventivo, dirigidas a la formación, información y sensibilización. Por otra, las destinadas a resolver reclamaciones y denuncias presentadas por el personal de la Diputación.

II. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.

1. Ámbito comunitario e internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual incluida en el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación) de 1958.

La Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE) elaboró una serie de medidas para combatir el acoso sexual en los centros de trabajo.

La Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, modificada por la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002 y la Directiva 2004/ 113/CE relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

La Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

2. Ámbito nacional y autonómico

En nuestro país, cabe contemplar el problema desde distintos órdenes legales, como son:

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 [...]" (Art. 10).
- "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo [...]" (Art. 14).
- "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo" (Art. 35.1).

- “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes” (Art. 15).

- “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (Art. 18.1).

Todos estos derechos pueden resultar vulnerados en caso de acoso sexual.

Además, en su art. 9.2 dispone que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, social y laboral.”

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en su Título V el principio de igualdad en el empleo público y establece cuales deben ser los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, señalando en su art. 51 que “*Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*” Igualmente, el Título I relativo a “El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación” conceptualiza, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del **Código Penal**, tipifica como delito en su artículo 184. 1 “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatorio, hostil y humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses”.

El artículo 4. 2 c) 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**, dispone que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, [...] dentro del estado español.

Este texto legal añade que los trabajadores tienen así mismo derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. 4.2 d) y e)).

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, **de prevención de Riesgos Laborales**, tiene como objeto promover la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as, estableciendo en su artículo 14 el derecho de los/as trabajadores/as a la protección frente a los riesgos laborales, así como el deber de las Administraciones Públicas de protección frente a los riesgos laborales, respecto del personal a su servicio.

El 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**, contempla como derechos individuales de los/as empleados/as públicos/as, entre otros, el respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral (Art. 14.h) y la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo y orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Art. 14.i).

En el Título VII, relativo al Régimen Disciplinario, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo (Art. 95.2.b.).

La Disposición Adicional Séptima recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre para **la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre, es de aplicación (artículo 2. 2 b)) “A las entidades que integran la Administración local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.”

En su artículo 3. 6 y 7 recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“Se entiende por acoso sexual el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.”

“Se entiende por acoso por razón de sexo el referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.”

III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

De acuerdo con los referentes normativos citados, la Diputación de Almería se compromete a través del presente protocolo en los siguientes principios de actuación:

- La prevención y la lucha contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- El desarrollo, mediante el presente protocolo, de un procedimiento de prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, en el que se salvaguarden los derechos de los/as afectados/as, singularmente los relacionados con la confidencialidad y el tratamiento reservado de las denuncias y el procedimiento a que den lugar.

- La realización de acciones formativas e informativas dirigidas a la prevención de estas conductas, así como todas aquellas acciones que contribuyan a un entorno laboral respetuoso con la dignidad, libertad sexual y la igualdad de los/as empleados/as provinciales.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivos

Los principales objetivos del presente protocolo son establecer medidas para definir, prevenir, investigar, denunciar y erradicar todas aquellas conductas que supongan acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de esta Administración.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de aplicación a todas las personas empleadas por la Diputación Provincial de Almería y sus organismos dependientes, tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y acontecimientos sociales que transcurran en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de la Diputación Provincial de Almería.

Por extensión, se aplicará a las personas empleadas por empresas contratadas por esta Diputación, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. Igualmente, si se produjese una situación de acoso laboral entre empleados/as de esta Diputación y de una empresa externa que compartan el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la Diputación, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la *Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberá respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Artículo 3. Conceptos

1.- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, entre los que se encuentran en su art. 7 los siguientes:

1. Acoso sexual: "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

2. Acoso por razón de sexo: "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

3. "Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo."

4. "El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo."

Dentro del acoso sexual y acoso por razón de sexo, se pueden conceptualizar supuestos con unas circunstancias específicas:

- Chantaje sexual: se denomina chantaje sexual cuando la negativa o sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, o al salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

- Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la institución.

- Ciberacoso: aparece cuando el acoso sexual o por razón de género se produce utilizando la Red Provincial u otros medios digitales en el ámbito laboral.

Artículo 4. Manifestaciones: listado no exhaustivo de conductas

Con fines orientativos, y nunca de manera excluyente, se recogen algunos ejemplos de conductas de acoso que aparecen referidas en distintas normativas. Aunque se enumeran asociadas a los tipos de acoso donde se presentan con más frecuencia, no son exclusivas de dichos tipos y algunas pueden aparecer formando parte de distintos tipos.

a) Acoso sexual

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del/a empleado/a.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Contactos físicos deliberados y no solicitados, o acercamientos físicos excesivos o innecesarios.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o carrera profesional.

- Acoso sexual ambiental, decoración del entorno con motivos pornográficos, exhibición de revistas con contenido sexual o similares.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

b) Acoso por razón de sexo

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de valores considerados femeninos, y en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género. También se pueden producir contra los hombres.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/a empleado/a por razón de su condición sexual.

c) Ciberacoso

- Envíos de imágenes o de vídeos humillantes de contenido sexual o sexista a través de la Red Provincial, así como el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Acoso cibernético o *cyberstalking*: conductas repetidas de hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes groseros, ofensivos, humillantes y ciberpersecución.
- Distribución de información de contenido sexual mediante anuncio en web, envío de correos electrónicos, mensajería instantánea o fotografías de una persona alteradas digitalmente.

TÍTULO II. CONTENIDO DEL PROTOCOLO

Artículo 5. Contenido del protocolo

El presente Protocolo establece por un lado medidas preventivas y por otro de actuación en los casos de acoso.

Capítulo I. Medidas preventivas contra el acoso sexual y por razón de sexo

Artículo 6. Objetivo

Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y por razón de género con la finalidad de que no se produzca ninguna situación de acoso. Se desarrollarán medidas de sensibilización y formación de todas las personas empleadas públicas.

Artículo 7. Prevención primaria

1.- Comunicación y difusión del protocolo: se garantizará su conocimiento efectivo por 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 las personas trabajadoras. Como principales medidas se pueden destacar las siguientes:

- Colocar un ejemplar en la Intranet y en la página web.
 - Realizar una publicación de folleto divulgativo del protocolo y difundirlo por todos los servicios y centros de la Diputación Almería.
- 2.- Formación específica para las personas que puedan intervenir en el procedimiento. Se darán pautas para identificar, prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
- 3.- Formación y sensibilización. Esta materia será incluida en los programas de formación propia existentes en la Diputación. Los programas formativos deberán ir dirigidos a todo el personal.
- Además, se promoverán acciones y buenas prácticas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Capítulo II. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo

Artículo 8. Criterios generales y garantías de actuación

1.-Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la diligencia necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada, podrán ser asistidas por una persona de su confianza que sean empleados/as de la Diputación.

Respeto a la presunción de inocencia.

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.

Confidencialidad: A todas las personas que intervengan en el procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

El tratamiento de la información personal se regirá por la legislación vigente en materia de protección de datos personales.

2.-Diligencia y celeridad: el procedimiento se realizará con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.

Artículo 9. Procedimientos

Podemos diferenciar dos tipos de procedimientos:

- 1.- Procedimiento de mediación (procedimiento informal).
- 2.- Procedimiento de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (procedimiento formal).

Capítulo III. Procedimiento de mediación

Artículo 10. Finalidad

1.- Este procedimiento pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de una persona mediadora. Ésta procederá mediante pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

2.- La Diputación de Almería se compromete a poner a la disposición del/a mediador/a la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de expertos/as en la materia, que le ayudarán en la tarea de mediación.

Artículo 11. Iniciación

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere acosada sexualmente o por razón de sexo podrá presentar una reclamación, en el **plazo de un mes** desde la comisión de los mismos.

El procedimiento se iniciará con una instancia general dirigida al/la Presidente/a de la Diputación o al/a Diputado/a del Área de Personal, a la que se adjuntará, en sobre cerrado, la denuncia de acoso en el modelo que se anexiona y cuanta documentación se considere necesaria.

En el sobre cerrado aparecerá el término "CONFIDENCIAL". En los registros de entrada no se abrirá el sobre de referencia.

Esta reclamación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representante sindical, o de oficio, mediante escrito del Servicio de Prevención y Salud Laboral o del/a superior/a jerárquico/a.

En todo caso se requerirá el consentimiento de la posible víctima antes de iniciar el proceso de mediación.

Artículo 12. Nombramiento

El/la Delegado/a del Área de Personal a propuesta de la Comisión de Igualdad, nombrará una persona mediadora y asesoras en su caso, en el plazo máximo de diez días. Esta designación será debidamente comunicada a las partes afectadas.

Artículo 13. Reunión de mediación

1.- La persona mediadora citará por escrito a las partes a una reunión en la que se tratará de dar solución al conflicto.

2.- La reunión de mediación se celebrará dentro de los quince días naturales siguientes a la recepción del escrito, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, y que deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. El plazo podrá ampliarse durante diez días hábiles más.

3.- Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión acompañada con un/a delegado/a de prevención o representante sindical.

Artículo 14. Resolución de la mediación. Propuesta-Informe de la mediación

1.- La persona mediadora, en el plazo máximo de diez días naturales desde la reunión de mediación recogerá por escrito:

a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.

b) Las medidas propuestas para dar solución al problema, en la denominada propuesta-informe de mediación.

c) En este documento se propondrá un acuerdo o intento de conciliación entre reclamante y reclamado/a para solucionar el problema.

2.- El procedimiento será urgente y confidencial, protegiéndose en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. La documentación requerida para la resolución del conflicto será custodiada por el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

3.- La propuesta-informe de mediación será comunicada a las partes, como máximo dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Capítulo IV. Procedimiento de actuación

Artículo 15. Finalidad

En los casos en los que no haya existido mediación previa o se haya intentado sin éxito, podrá iniciarse el procedimiento.

El objetivo es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso sexual o por razón de sexo y trasladar la propuesta final del/la Diputado/a Delegado/a del Área Personal junto con el expediente al/la Presidente/a de la Diputación.

Artículo 16. Iniciación

Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la mediación o las medidas propuestas en ella.

b) Cuando las medidas propuestas en la mediación no hayan resuelto el conflicto.

En todo caso, se requerirá el consentimiento de la posible víctima.

En cualquiera de estos casos el inicio se realizará mediante escrito de cualquiera de las partes o de la persona mediadora, dirigido al/la Delegado/a del Área de Personal y se acompañará una copia del documento de mediación, en su caso, y de aquellos otros documentos que se consideren oportunos.

Artículo 17. Constitución de la Comisión de investigación del acoso sexual y por razón de sexo

El/la Delegado/a del Área de Personal constituirá una Comisión de Investigación en el plazo de diez días hábiles, contados desde la recepción del escrito de cualquiera de las partes o de la persona mediadora.

La Comisión será el órgano encargado de tramitar el procedimiento y estará formada por:

- Una representación del equipo de gobierno de la Diputación que ostentará la presidencia.
- Un/a técnico de Servicio de Personal y/o un/a técnico/a del Servicio de Prevención.
- Los/as delegados/as de Prevención.
- Un/a técnico/a del Servicio de Igualdad.
- Secretaría, licenciado/a en derecho del Servicio de Personal.

Todos los miembros citados tendrán voz y voto.

La Comisión de Igualdad es la responsable del seguimiento general de los casos de acoso producidos en el ámbito de la entidad.

Artículo 18. Régimen de funcionamiento de la comisión

La Comisión se regirá en su funcionamiento por:

- a) Las disposiciones de la Ley 40/ 2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- b) Las disposiciones del presente protocolo.

Artículo 19. Comunicación a las partes

1.- La persona encargada de constituir la Comisión comunicará a las partes quienes son las personas designadas para formar parte de la misma, en el plazo de cinco días hábiles desde su nombramiento. Igualmente, les remitirá copia de la documentación obrante en el expediente que sea pertinente.

2.- A partir de la fecha de la recepción de la comunicación se abrirá un plazo de alegaciones de cinco días hábiles. Si hubiera alegaciones respecto a alguno de los nombramientos, se resolverán estas por el/la Delegado/a de Personal, tramitándose nuevos nombramientos con arreglo al mismo procedimiento.

Artículo 20. Actuaciones previas.

Después de haber finalizado el/los plazos/s para hacer alegaciones y, en su caso, realizados los nombramientos definitivos de la Comisión, una vez estudiada la documentación obrante en el expediente, se celebrará la primera reunión, en la que podrá adoptar una de estas dos decisiones:

1.- Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente.

2.- Continuar la investigación. En este supuesto se podrán proponer medidas cautelares, entre las que se podrá incluir el cambio de ubicación de la presunta víctima mientras se sustancia la investigación. Todo ello requerirá el consentimiento de la posible víctima.

Artículo 21. Investigación

1.- La Comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes en la fase de investigación para valorar si ha existido o no acoso sexual o por razón de género.

2.- Los/as empleados/as públicos/as de la Diputación Provincial de Almería deberán colaborar con la Comisión de Investigación en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener toda información necesaria para concluir la investigación.

Artículo 22. Reunión/es con las partes

1.- Además de la investigación, la Comisión celebrará una reunión con las partes, bien conjunta o separadamente.

2.- La Comisión podrá invitar a asistir a la reunión a personas, que, aunque no formen parte de la Comisión, tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, o por ser expertos en la materia. En este caso, se les indicará a las partes las personas que van a asistir a la reunión para la que han sido convocadas.

Artículo 23. Asistencia a la reunión con la Comisión de Investigación

Las partes podrán asistir a la reunión prevista en el artículo anterior, acompañadas por un/a delegado/a de prevención o representante sindical o por cualquier otra persona que estimen necesaria. En cualquier caso, no podrán asistir acompañados/as por más de una persona.

Artículo 24. Resolución de la fase de investigación

En el plazo máximo de 15 días hábiles desde la finalización de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe de conclusiones que elevará al Diputado/a Delegado/a de Personal. Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, el Comité podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante diez días hábiles.

En el informe de conclusiones se incluirá, como mínimo, la siguiente información:

a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.

b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. En su caso, se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más víctimas; la situación de discapacidad de la víctima; la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.

c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, cuestionarios y diligencias practicadas.

d) Resumen cronológico de los principales hechos.

e) Valoración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

f) Propuesta de medidas correctoras, si procede.

g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 25. Finalización

En función del resultado del Informe, el procedimiento continuará su tramitación de distintas formas:

a) Cuando en el informe de conclusiones se constate la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá la incoación de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, para lo cual se trasladará todo el expediente al Servicio de Personal, que decidirá al respecto. Igualmente se propondrán las medidas correctoras de la situación, entre las que se puede encontrar la de la inmediata separación entre la persona denunciante y denunciada.

Las posibles acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario adoptadas se pondrán en conocimiento de la persona solicitante, de la persona demandada y de la Comisión de Investigación.

b) Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto del solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión.

MEDIACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS (de las partes):

ACUERDOS DE MEDIACIÓN:

Estamos de acuerdo en resolver el conflicto y para que estos problemas no vuelvan a repetirse en el futuro nos comprometemos a:

- 1.- _____
- 2.- _____
- 3.- _____
- 4. _____

Debido a nuestro compromiso de confidencialidad nos exigimos mutuamente que:

- A _____
- B _____
- C _____

De ser necesario, volveremos a revisar los acuerdos en el plazo de:

Al firmar este acuerdo nos comprometemos a llevar a cabo todo lo anteriormente expuesto.

Fdo.

Fdo.

MEDIADORES Y/O MEDIADORAS

Secretaría: _____

_____, a _____ de _____ de _____

Habiéndose remitido con fecha 22 de junio de 2020 a la Administración del Estado y a la de la Comunidad Autónoma copia del texto completo, de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/85, 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, y habiendo transcurrido el plazo de quince días hábiles sin que se haya recibido ningún requerimiento, el presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincial.

En Almería, a 20 de julio de 2020.

EL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS, Ángel Escobar Céspedes.