

**I - JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA Y ADMINISTRACIÓN FORAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA**

Diputación Foral de Álava

**DEPARTAMENTO DE FOMENTO DEL EMPLEO, COMERCIO Y  
TURISMO Y DE ADMINISTRACIÓN FORAL****Acuerdo 829/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 27 de diciembre. Aprobar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual**

El derecho de los trabajadores/as a un ambiente de trabajo sin acoso sexual-y, por extensión a un ambiente de trabajo sin acoso sexista- es un derecho reconocido por el artículo 4.2 e) 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.

Asimismo, el artículo 84 del Decreto Foral 36/2017, del Consejo de Gobierno Foral de 26 de julio, por el que se aprueban las condiciones de empleo del personal funcionario de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, establece: "En aplicación del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Diputación elaborará un protocolo específico contra el acoso sexual y sexista."

En cumplimiento de dicho mandato, la Diputación Foral de Álava asume en el ámbito de sus potestades una posición de garante de los derechos fundamentales de sus trabajadores/as, por lo que ha impulsado un protocolo para la prevención y a abordaje de las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual que tiene como objetivo establecer medidas preventivas, así como regular el procedimiento de actuaciones ante este tipo de situaciones.

A resueltas de lo relevante del fin expuesto, la Diputación Foral de Álava, tras un proceso negociador seguido con las organizaciones de representación de su personal, y con el acuerdo de sus miembros, trae para la aprobación del Consejo de Gobierno Foral el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, de la Diputación Foral de Álava.

Visto el informe de control económico normativo número 953/2019 emitido por el Servicio de Intervención y Control, de conformidad con lo establecido en la Norma de Ejecución del Presupuesto del Territorio Histórico de Álava.

A propuesta de la segunda teniente de diputado general y diputada de Fomento del Empleo, Comercio y Turismo y de Administración Foral y de conformidad con lo establecido en el Decreto Foral del diputado general 324/2019, de 5 de julio, por el que se determinan los departamentos de la Diputación Foral, modificado por el Decreto 345/2019 del diputado general de 19 de julio, y con los Decretos Forales 154/1993 del Consejo de Diputados de 30 de julio, por el que se establecen las atribuciones en materia de Función Pública y 10/2016, de 9 de febrero, por el que se aprueba la estructura orgánica y funcional del Departamento competente en materia de Función Pública, el Consejo de Gobierno Foral, en sesión celebrada el 27 de diciembre de 2019, previa deliberación de sus miembros adopta el siguiente acuerdo

**ACUERDO**

Primero. Aprobar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, de la Diputación Foral de Álava.

Segundo. Publicar el presente acuerdo y su Anexo en el BOTHA.

En Vitoria-Gasteiz, a 27 de diciembre de 2019

*El Diputado General*

**RAMIRO GONZÁLEZ VICENTE**

*Segunda Teniente Diputado General y Diputada Foral de Fomento del Empleo,  
Comercio y Turismo y de Administración Foral*

**CRISTINA GONZÁLEZ CALVAR**

*El Director de Función Pública*

**ADOLFO LANDER VERA**

**ANEXO**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA**

**INDICE**

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
3. NORMATIVA APLICABLE
4. DEFINICIONES
5. MEDIDAS PREVENTIVAS
6. GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO
7. PROTOCOLO Y SUS DISTINTAS FASES
8. COMISIÓN DE IGUALDAD
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo y supone la vulneración de los derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia Administración Foral, afectando al normal funcionamiento de la organización, y al clima laboral.

De ahí que el desarrollo de un clima positivo y saludable, además de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la Administración Foral en no tolerar el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, y de atención y reparación a sus víctimas

son, además de un imperativo ético, una responsabilidad de todas las personas forman parte de la Diputación Foral de Álava.

Por eso La Diputación Foral de Álava ha desarrollado un protocolo para la prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y del acoso por orientación sexual y de atención y reparación a sus víctimas, en el que las distintas organizaciones del ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Asimismo este protocolo es un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas en este ámbito.

Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes de la Diputación Foral de Álava se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.

En virtud de los derechos 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 Foral de Álava declara que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público proponen para este tipo de conductas.

Cualquier persona que preste servicios en esta Diputación, y en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente del carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el trabajo.

En consecuencia, la Diputación Foral de Álava se compromete a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se garantizará en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de Comisión de Igualdad, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. El presente protocolo será de aplicación a todo el personal empleado público con cualquier tipo de vinculación jurídica, personal eventual y cargos políticos de la Diputación Foral de Álava, así como a todo el personal en prácticas y becarios o becarias que realizan y desarrollan las funciones en esta Administración Foral.

2. Las empresas externas contratadas por la Diputación Foral de Álava, empresas colaboradoras, sociedades y fundaciones serán informadas de la existencia de este Protocolo de actuación.

3. Cuando se produzca un caso de este tipo entre personal de la Diputación Foral de Álava y personal de una empresa externa contratada, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresa afectadas, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. También será susceptible de aplicación el presente protocolo si los tipos de acoso previstos en él lo fueran por parte del personal previsto en el apartado primero hacia cualesquiera de las personas usuarias de los centros y servicios de la Diputación Foral de Álava.

### 3. NORMATIVA APLICABLE

#### Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: artículos 3 y 5.
- Convenio número 111 OIT de 25 de junio de 1958 relativo a la discriminación en materia de empleo y la Recomendación número 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

#### Normativa Europea:

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 “Igualdad de trato”, modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de las Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un “Código de Conducta” encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/07/2006.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

#### Normativa estatal:

- Constitución Española 1978: artículos 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): artículos 3, 7, 8, 48 y 62.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: artículos 184, 191, 443 y 445.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: artículo 14.
- Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público; artículos 14, 53 y 95.2.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

#### Normativa Autonómica:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres. artículo 43.
- Ley 6/1989, de 6 de julio de la Función Pública Vasca: artículo 83.b.

#### Normativa Foral:

- Decreto Foral 36/2017, de 26 julio, por el que se aprueba las condiciones de empleo del personal funcionario de la Administración General de la Diputación Foral de Álava: artículo 84.

## 4. DEFINICIONES

### 4.1 ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo, poniendo en peligro su estabilidad física y emocional así como su desempeño profesional.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados:

4.1.1 Chantaje sexual o el acoso de intercambio: la aceptación o rechazo de la conducta de naturaleza sexual no solicitada influye directamente en el acceso y/o en las condiciones de trabajo, ascensos, traslados, formación, etc. Lo pueden ejercer quienes están en una posición jerárquicamente superior o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

A modo de ejemplo: demandas de favores sexuales, cuando están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o en la conservación del puesto de trabajo

#### 4.1.2 Acoso ambiental:

El acoso sexual ambiental, puede ser más difuso y requiere de un cierto nivel de conciencia y reflexión para identificar esas conductas como inapropiadas en el entorno laboral, producto de "momentos", "salidas de tono" o "molestias sin consecuencia".

La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

La característica principal del acoso sexual ambiental es que los sujetos activos de forma consciente o no, mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona trabajadora.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras personas, relacionadas de alguna manera con la Administración Foral.

La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes persistentes, desagradables, graves de naturaleza y contenido sexual, abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, uso de imágenes con motivos sexuales en los lugares y herramientas de trabajo; observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios, vestuarios: etc.

Tipologías de acoso sexual:

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se señalan algunos comportamientos que por sí solos, o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

#### Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- El ciberacoso sexual, emitiéndose por este como un tipo de acoso en el que el acosador tiene una finalidad sexual y se realiza mediante el uso de medios digitales.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

#### 4.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso por razón de sexo es 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.

Es toda conducta en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo). Se desarrolla de forma sistemática en el ámbito de organización o como consecuencia de una relación laboral, que atenta contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Estas actuaciones se encuentran

relacionadas con la opción sexual, o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

#### Tipología de acoso por razón de sexo

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitado, se señalan algunos comportamientos que por sí solos, o conjuntamente con otros, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo:

- Descalificar en público repetidamente una persona, su trabajo y su implicación.
- Insultar constantemente y de forma ultrajante a una persona por su aspecto físico, ideología, o sobre la opción o ideología sexual.
- Dar órdenes contradictorias y, por tanto, imposibles de cumplir al mismo tiempo.
- Dar órdenes vejatorias y/o insultantes.
- Actitudes que conllevan vigilancia extraordinaria e ininterrumpida.
- Orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Negarse a acatar órdenes o instrucciones procedentes de superiores jerárquicos por razón de su sexo.
- Denegar licencias y/o permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de sexo.
- La agresión física.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo, que impliquen una minusvaloración de sus competencias o destrezas profesionales (ejemplo: "solo vales para fregar", "mujer tenía que ser", etc.)
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, a causa de su sexo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad, paternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

#### 4.3 ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Comprende cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

#### Tipología de acoso por orientación sexual

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitado, se señalan algunos comportamientos que por sí solos, o conjuntamente con otros, pueden constituir acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:

- Comentarios jocosos, la utilización de expresiones ridiculizantes sobre su aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.

- Menospreciar el trabajo realizado, las habilidades profesionales o el potencial intelectual de la persona en relación a su orientación sexual, expresión de género o identidad de género, excluir aportaciones o acciones (no tomar en serio) por esa misma razón.

- Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBI). en el entorno laboral.

- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

- Utilizar humor fóbico en relación a pertenencia a colectivos LGTBI o en relación a la identidad y expresión de género en el entorno laboral.

- Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su orientación sexual, identidad y/o expresión de género en cualquier tipo de situación laboral.

- Expulsar o cuestionar a las personas con expresión de género o identidad de género por estar en aseos/vestuarios determinados.

- Negarse a nombrar a una persona como ella quiera o usar artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

#### 5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el objeto de prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, se establecen las siguientes actuaciones:

Declaración oficial de principios y por escrito respecto al rechazo institucional a todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por opción sexual en todas sus formas y modalidades, señalando el compromiso con la prevención y erradicación del acoso sexual y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, fomentando el respeto entre todo el personal de la entidad.

Campañas explicativas del contenido del protocolo y documentos divulgativos que faciliten la información dando a conocer la existencia del mismo, sus principales características, así como la web donde podrán descargarlo.

Difusión del protocolo de forma que sea conocido por todo el personal de la Administración Foral de la Diputación de Álava, a través de la intranet foral y correo corporativo (GURENET).

Recoger el protocolo en el manual de acogida.

Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a la presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.

Formación específica sobre el protocolo en los cursos de reciclaje del personal de la Administración Foral de la Diputación de Álava, enmarcados en el Plan de Igualdad.

Formación específica a propuesta de la Comisión de Igualdad, en aquellos supuestos que habiéndose sancionado una conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, se considere necesaria.

#### 6. GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

En el transcurso del procedimiento de investigación de acosos se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que

tengan conocimiento. Todo el personal que haya participado en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo queda sujeto al deber de secreto.

**Respeto y protección de la dignidad de las personas:** las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. 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.

**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:** 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 consecuencias perjudiciales** contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, 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.

Si bien es necesario partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja, 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.

## 7. PROTOCOLO Y SUS DISTINTAS FASES

### PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la presentación ante cualquier persona integrante de la Comisión de Igualdad de la denuncia de forma escrita o verbal. En este último caso la persona encargada de recibir la denuncia, recogerá por escrito los hechos que le hayan sido comunicados por la persona denunciante mediante diligencia, que deberá ser firmado por ésta.

No se admitirán a trámite denuncias anónimas.

La denuncia puede ser formulada por:

- Persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
- La representación sindical previa autorización de la persona presuntamente acosada.
- Cualquier empleado/a pública de forma motivada. En este caso, la presunta víctima deberá ratificar la existencia de acoso.

Una vez presentada la denuncia, la Comisión de Igualdad se reunirá de urgencia, para realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos para confirmar la veracidad de la denuncia, observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones o contradicciones.

Tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso la Comisión de Igualdad deberá:

- Inadmitir la denuncia, cuando la denuncia no cumpla las condiciones exigidas, o resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, o

- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo, de los procedimientos previstos en él.

#### Primera fase: emisión del informe de valoración inicial

A efectos de realizar una primera valoración del caso, la Comisión de Igualdad, llevará a cabo un proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez y confidencialidad. Podrá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas-denunciante y denunciada-y posiblemente algunos testigos u otras personas de interés si los hubiere.

Al final de esta indagación previa, la Comisión de Igualdad emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuesta de las posibles medidas cautelares que se deriven de la misma, al que acompañarán las actuaciones practicadas. Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días hábiles desde que se presentó la denuncia.

A la vista del informe de valoración inicial el/la titular del órgano competente deberá adoptar una decisión:

1.) Incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave, cuando del informe de valoración inicial se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

Si se estima que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de delito, deberá ponerse en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Siempre que paralelamente la denuncia formulada en vía administrativa, se denuncien los hechos en sede jurisdiccional, se procederá a la suspensión inmediata del procedimiento administrativo, sea cual sea la fase en la que se encuentre, en tanto se resuelva penalmente.

Con independencia del fallo condenatorio o absolutorio de la sentencia penal resultante, la Administración Foral, con base a los hechos declarados probados en la misma, podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario frente al empleado o empleada pública imputada.

2.) Si del informe de valoración inicial se presumiera razonablemente la existencia de indicios de posible acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, contra la persona empleada pública, pero aún no se está en condiciones de emitir una valoración precisa, se ordenará que se continúe con el procedimiento establecido en este protocolo, para que la Comisión de Igualdad realice todas las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria, a efectos de emitir un informe de valoración final y conclusiones.

En algunos supuestos y con carácter previo a la emisión del referido informe de conclusiones final, podrá intentar resolverse el problema, sin necesidad de concluir el procedimiento formal, cuando de las comprobaciones realizadas se produzca alguna de las siguientes actuaciones:

- La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan los hechos y hay un compromiso de no repetición.
- La Comisión de Igualdad propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.

De todas las actuaciones realizadas, se dará traslado al/la titular de la Dirección de Función Pública, mediante la emisión del informe correspondiente.

De no alcanzarse acuerdo alguno, el procedimiento proseguirá en la forma señalada en la fase seguida, y concluirá con la emisión del informe de valoración final y conclusiones.

3.) Si del referido informe inicial se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a la de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, que esté tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

4.) Archivar la denuncia, motivado por alguno de los siguientes causas:

- Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio procediera continuar con la investigación de la misma).
- Falta de objeto, insuficiencia de indicios.
- Que por las actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

Segunda fase: continuación del procedimiento y emisión informe de valoración final y conclusiones

Si como se ha recogido en el punto segundo del apartado anterior, del informe de valoración inicial se presumiera razonablemente la existencia de indicios de posible acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, el/la titular de la Dirección de Función Pública ordenará a la Comisión de Igualdad que continúe con la investigación y realice todas las actuaciones pertinentes y complementarias que puedan existir para determinar si se aprecia o no acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual.

La Comisión de Igualdad notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible y le citará por escrito-con carácter de audiencia-con fecha y hora. En dicho escrito, se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia podrá ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

La Comisión de Igualdad, nombrará entre sus miembros a un instructor/a quien practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados. Durante la instrucción se utilizarán todos los procedimientos de investigación a su alcance. En el caso de que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se podrá 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, el acoso por razón de sexo, y el acoso por orientación sexual.

De la actuación investigada, finalizada la instrucción se presentará a la Comisión de Igualdad un informe de valoración final, con las conclusiones alcanzadas y la consiguiente resolución, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:

1) Archivo de la denuncia por alguno de los siguientes motivos:

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

2) Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta de los tipos de acosos objeto de este protocolo y que estuviera tipificada en la normativa laboral existente, se propondría la incoación del expediente disciplinario que correspondiera.

3) Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia, de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso por orientación sexual, se instará al órgano competente en materia disciplinaria la adopción de las medidas correctoras de la situación, así como de las medidas disciplinarias, si fuere necesario. El informe de valoración final, tendrá a todos los efectos, carácter de iniciación de Expediente informativo a resolver por el órgano competente en materia disciplinaria.

De la resolución de la Comisión de Igualdad se dará traslado a la persona denunciada y a la presunta víctima, para que en un plazo máximo de 5 días hábiles presenten nuevas pruebas

o argumentaciones. En el supuesto de alegaciones, la Comisión de Igualdad valorará las alegaciones presentadas y del resultado de dicha valoración podrá:

- Rechazar las alegaciones y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- Modificar la resolución anteriormente adoptada en función de las alegaciones presentadas.

En todo caso, se dará traslado de la decisión adoptada, a la persona denunciante y a la persona denunciada.

#### 8. LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad, serán competentes para recibir consultas y denuncias referidas al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual que pudieran producirse en el ámbito de la Administración Foral.

La creación, composición y funciones de la Comisión Permanente de Igualdad se hallan regulados el Decreto Foral 52/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 26 de noviembre.

#### 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Desde la Dirección de Función Pública se informará a la Comisión de Igualdad de las medidas adoptadas tras el informe de conclusiones y valoración de cada expediente disciplinario así como del cumplimiento de las mismas por acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, en el menor tiempo posible.

La Comisión de Igualdad llevará el control y registro de las denuncias presentadas así como de la resolución de los expedientes. Anualmente, la Comisión de Igualdad remitirá a la Dirección de Función Pública una memoria/evaluación de las actuaciones realizadas a lo largo del año.

Además se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, al año de su implantación y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, la Diputación Foral de Álava se comprometerá a su inmediata adecuación.