

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO POR RAZON DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE MORENO

- **PRESENTACIÓN**

La construcción de la igualdad entre seres humanos es tarea constante de un pueblo y de sus representantes. Frente a este gran desafío cotidiano, en lo atinente al derecho a la igualdad, el derecho a la identidad de género y fundamentalmente a la garantía del derecho de las mujeres es una tarea que no soporta dilaciones.

Creemos fervientemente en la necesidad de desarrollar iniciativas que abran oportunidades para analizar y promover transformaciones de nuestra práctica cotidiana hacia una plena construcción de igualdad y justicia.

La única verdad es la realidad. La conquista de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las personas que habitan nuestro país constituyen luchas de larga data. En ese sentido podemos mencionar hitos del siglo XX tales como el voto femenino, la responsabilidad parental, el divorcio y la inclusión de mujeres en cargos electivos.

La lucha fue fundamental también para la aprobación de leyes que amplían los derechos de la mujer: Cupo Sindical Femenino, Salud Sexual y Procreación Responsable, Protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, etc. También en los últimos quince años, la disputa por el reconocimiento, en sentido más amplio, de los derechos de quienes integran nuestro pueblo ha celebrado el logro de reconocimientos muy importantes en el plano legislativo como las leyes de matrimonio igualitario (Ley 26.618), de identidad de género (Ley 26.743) y la Ley 26.994 que reforma el Código Civil argentino.

Quienes creemos que el valor sustantivo de la democracia es el respeto por la diversidad, la igualdad de voces y plena participación en los procesos sociales, culturales y políticos que nos involucran celebramos estas conquistas y vemos estos hitos como puntos de partida para hacer que estos textos sean realidades concretas con impacto en la vida cotidiana de las personas para los que fueron pensados.

Visibilizar situaciones de inequidad que son el resultante de violencias estructurales históricas, es -y ha sido- el primer paso para modificarlas

Si bien el presente persigue objetivos preventivos o disciplinarios concretos, su objetivo se proyecta más allá, como una herramienta de sensibilización y visibilización de la problemática que permita discutir y analizar las prácticas sociales desde lo institucional y desde lo cultural. Surge así, desde el Municipio de Moreno, esta necesidad de contar con un instrumento que permita por un lado desalentar el acoso sexual y por razón de género en el trabajo al disponer de un procedimiento concreto y específico a seguir en casos en los que se produzca este tipo de violencia y, por el otro, la elaboración de una herramienta que sirva

como indicador de las practicas individuales y colectivas que se desarrollan desde lo institucional y desde lo personal con el objetivo de repensarlas a partir de la propia práctica.

Este protocolo ha sido elaborado de forma participativa con especialistas en la materia, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil con vasta trayectoria.

El protocolo requiere para su aplicación de la designación de una Asesoría Confidencial que será la persona receptora de las denuncias.

La Asesoría Confidencial constituirá una instancia de apoyo, asesoramiento y contención respecto a los casos detectados.

Asimismo, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo, con el objeto de determinar, si fuera necesario, la creación y aplicación de distintas herramientas necesarias para el desarrollo de un ambiente de respeto y solidaridad.

La difusión y seguimiento del grado de aplicación de este protocolo es fundamental para combatir la problemática y será necesario hacer consciente a toda la sociedad, a organizaciones sindicales, a compañeras y compañeros de trabajo, de lo que es acoso sexual y por razón de género y que permita potenciar su real incidencia, proteger efectivamente a las víctimas, acompañarlas y trabajar para eliminarlo.

Por último, cabe mencionar que el presente se encuentra en deuda con distintas experiencias nacionales¹ e internacionales² en el entendimiento que esos abordajes recogen las principales preocupaciones identificadas para nuestro municipio, facilitando un camino de experiencias previas, las cuales, seguramente, a lo largo de la implementación, nos permitirá readaptar, ampliar y mejorar las propias. En este mismo sentido se han elaborado herramientas como la que se propicia en distintas universidades, asociaciones sindicales y otras instancias organizativas e institucionales en nuestro país. La aplicación en el marco de la organización estatal (en todos sus niveles) resulta, en general, un saldo pendiente hacia nuevos desafíos de una sociedad democrática.

Asimismo, y en línea con el camino que hemos elegido de promover la igualdad entre géneros, hacemos uso de la “Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN”³, en el entendimiento que las prácticas discriminatorias se asientan y refuerzan con el propio lenguaje en la medida que este juega un papel fundamental en la creación de distinciones y omisiones entre las personas.

¹<https://www.unr.edu.ar/noticia/12670/protocolo-de-actuacion-ante-violencia-de-genero> -
<http://www.unlpam.edu.ar/institucional/cons-superior/protocolo-ante-situaciones-de-violencia>-<http://sitraju-caba.org.ar/protocolo-genero.pdf>

²

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf

³ https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia_lenguaje_igualitario.pdf

Mediante el lenguaje se transmiten, refuerzan y transforman significados y sentidos sobre lo masculino y lo femenino. Es por ello que el uso del lenguaje nunca es neutro en relación al género. El uso del masculino como forma generalizadora para referirse a mujeres y varones, ha sido impuesto y admitido por instituciones que reglamentan y regulan la gramática.

Sin embargo, las condiciones sociopolíticas y culturales de los últimos tiempos vienen enfatizando sobre estos usos discriminatorios del lenguaje y por más que la tradición académica diga que es correcto y normativo usar el masculino para referirse tanto al género masculino como al femenino, las transformaciones sociales indican lo contrario.⁴

En este marco, y considerando que el presente constituye una herramienta más en un proceso social mucho más profundo y determinado por la deconstrucción de un sistema estructuralmente desigual, se inscribe el Protocolo Municipal, como herramienta concreta de actuación y procedimiento frente a la existencia de situaciones reales que puedan presentarse en nuestro ámbito de trabajo. Esperamos que se inscriba como un hito en la promoción de la igualdad en el sector público y sirva de base para la profundización de este camino que inexorablemente nos lleva hacia una sociedad más justa y libre de toda violencia

- **PRINCIPIOS**

Las situaciones de violencia machista, donde quiera que éstas se produzcan, constituyen la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, son derechos inalienables, afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en el Municipio de Moreno y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y en razón de género en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo será de aplicación para todas las áreas municipales y sus institutos descentralizados. También podrá adherirse el Honorable Concejo Deliberante.

El municipio de Moreno, a partir de este Protocolo se compromete a llevar adelante las acciones tendientes a garantizar la seguridad e integridad física y psíquica en razón de género de toda persona que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder

⁴ íbidem

de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en el municipio, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio colectivo que resulte de aplicación y personas trabajadoras autónomas relacionadas con el municipio.

Asimismo, el municipio asume la obligación de dar a conocer a sus vecinas y vecinos y a las entidades y proveedores, la política del municipio en relación a las distintas situaciones de violencia de género y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que el municipio no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso –el acosador- queda fuera de su poder de dirección o influencia, se arbitrarán los medios tendientes a poner en conocimiento de quien corresponda la situación y se instará a tomar las medidas que correspondieren.

- **CONDUCTAS ALCANZADAS**

Quedan comprendidas en el presente protocolo, las siguientes situaciones de violencia contra una mujer o persona LGTBQ que por acción u omisión, de manera directa o indirecta, en base a una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica⁵, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal y familiar⁵:

VIOLENCIA FÍSICA:

La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA:

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento.

VIOLENCIA SEXUAL:

Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:

La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes,

⁵Conforme Ley N° 26.485

pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

VIOLENCIASIMBÓLICA:

La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

• NORMATIVA DE REFERENCIA

En Argentina existe un importante marco normativo⁶ que busca promover la igualdad de trato y promoción de los derechos de las mujeres y otros colectivos estructuralmente vulnerados.

Baste con resaltar que la Reforma Constitucional de 1994 ha significado un importante avance cualitativo en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, ya que ha asignado a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la mayor jerarquía en la pirámide legal.

La Reforma Constitucional de 1994 ha consagrado también otros avances:

- La garantía del pleno ejercicio de los derechos políticos mediante la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios mediante acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y el régimen electoral. (Artículo 37).
- La facultad del Congreso Nacional de promover medidas de Acción Positiva en relación a las mujeres que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales (Art. 75 inc 23).
- El dictado de un régimen de seguridad social especial e integral de protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental y de la madre durante el embarazo y tiempo de lactancia, constituye un supuesto particular de esta facultad reconocida expresamente en sus disposiciones.

Por su parte, la ley 26.485 de "Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, Ley Provincial 13.298 de Promoción y Protección Integral de los Derechos de los Niños y Ley 12569 de Violencia familiar.

⁶ Para un listado completo visitar: <https://www.argentina.gob.ar/legislacion/legislacion-nacional>

Además de nuestra normativa local, las conductas violentas hacia mujeres y/o personas en razón de su género u orientación sexual tienen protección internacional con compromiso de los Estados que en nuestro país tienen rango constitucional, tales como:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Declaración Americana de Derechos Humanos
- Pacto de San José de Costa Rica
- Pacto internacional de DESC
- Convención sobre los Derechos del Niño
- Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención de Belém do Pará
- CEDAW
- Resolución OEA 2807 sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género
- Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Más allá de este profuso marco normativo, la lucha de las mujeres y otros colectivos históricamente vulnerados, ha sido, año tras año aumentando y conquistando nuevos derechos que sin embargo no se han materializado plenamente en una sociedad más justa e igualitaria para todas y todos.

Por ello, resulta imperioso elaborar e implementar herramientas que conviertan las expresiones de deseo normativo en acciones concretas para su efectivo ejercicio.

Es así que este protocolo busca aportar en este largo, difícil, sinuoso pero inevitable camino que lleva a una sociedad más justa, libre y autónoma.

- **DEFINICIONES**

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters, eroticos, sexuales y/o pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;

- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los baños o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas tanto si es de trato preferencial como de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.
- i) Intromisión en documentación o pertenencias personales y/o laborales, físicas o tecnologías.

ACOSO POR RAZON DE GÉNERO

Constituye acoso razón de género “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

CAPITULO I

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso

sexual o en razón de género. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o en razón de género con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

ASESORIA CONFIDENCIAL: La Asesoría Confidencial será integrada por la Autoridad de Aplicación y será llevada a cabo por funcionarias con experiencia quienes podrán instar la participación de personas con conocimiento específico en temas concretos conforme las particularidades del caso a tratar..

Serán sus funciones principales:

- Recepcionar las denuncias.
- Apoyar y asesorar a las denunciantes acercándola a las distintas herramientas existentes para la defensa de sus derechos.
- Llevar el control y seguimiento de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de situación sobre el resultado de la aplicación del presente protocolo.
- Sugerir, proponer e intervenir en la generación de herramientas tendientes a la plena vigencia de los derechos de las personas y al mejoramiento del presente Protocolo.

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o en razón de género, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrán presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

A tal efecto, será la Autoridad de Aplicación quien designara e integrará la Asesoría Confidencial (en adelante ASESORÍA CONFIDENCIAL), y su identidad, conformación y forma de contacto se dará a conocer a todo el personal de la municipalidad.

La utilización de este procedimiento no impedirá el inicio de las acciones judiciales de la denunciante en el momento que lo considere conveniente.

Principios generales de las denuncias:

- **Confidencialidad:** Durante todo el procedimiento se resguardarán los datos de la persona denunciante y el contenido de la denuncia realizada, serán requeridos los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados. Será exclusiva potestad de la persona denunciante decidir -en el transcurso del procedimiento- ejercer su derecho a visibilizar el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales.
- **No re victimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante.
- **Respeto:** Se escuchará a la persona que efectúe la denuncia con respeto, debiendo ser escuchada sin menoscabar su dignidad ni entrometerse en el relato.

- **Voluntariedad:** Se deberá resguardar en todo momento la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente. Se evaluará la necesidad del acompañamiento en todas las acciones que ella considere necesarias.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso así lo ameriten, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de recolección de elementos que doten de veracidad la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar del municipio y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario. Una vez convencida de la existencia de indicios que confirmen la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada a efectos de poner en conocimiento la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y reiteradas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de intento inicial de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias. De sus argumentos será puesta en conocimiento la denunciante.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema manifestándole al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento buscando la solución del problema en una primer instancia.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la superioridad del área donde trabaja el denunciado y a la Coordinación de Administración y RRHH a efectos de que tome debido registro en el legajo laboral.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de faltas graves o muy graves o en el supuesto de que la persona denunciante no encuentre reparación suficiente en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si desde el origen, no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la justicia, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la máxima autoridad del área donde trabaje el denunciado para que ésta tome las acciones preventivas correspondientes, (alejamiento inmediato de los sujetos activo y/o pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, redistribución de tareas, etc).

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

PROCEDIMIENTO.

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la

dignidad de ambas. Podrá contar con la colaboración de la Dirección de Sumarios del municipio a fin de consustanciar el proceso si así lo considera pertinente.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testimonial. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas, a partir de la remisión de las actuaciones y la conclusión del procedimiento a la Dirección de Sumarios a efectos de que se concluya el trámite sumarial correspondiente

Posteriormente las actuaciones tramitarán por el procedimiento previsto para los sumarios administrativos, trasladándose en última instancia el expediente a conocimiento y consideración del Intendente Municipal para que, en el marco de sus facultades disciplinarias, produzca el acto administrativo correspondiente.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo. Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a

trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de personal del municipio estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Sin perjuicio de las acciones judiciales que se pudieren llevar a cabo, en el ámbito de la Municipalidad de Moreno se establece:

FALTAS MUY GRAVES y, por ello, incluidas en los dispuesto por el artículo 83 inc. 3 y cc. del Convenio Colectivo:

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental y el acoso en razón del género, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

FALTAS GRAVES y, por ello, incluidas en los dispuesto por el artículo 82 del Convenio Colectivo

a) invitaciones comprometedoras;

b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;

c) contacto físico innecesario, rozamientos;

d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios;

e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;

f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;

g) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados que comporten violencia de género;

h) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;

- i) impartir órdenes vejatorias;
- j) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- k) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- l) cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Agravantes: Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto - acosador).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido espontáneamente a reparar o disminuir los efectos de la falta,

CAPITULO II

POLÍTICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa del municipio en materia de salud laboral incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso y violencia en sus distintas manifestaciones, y sus efectos en la integridad y dignidad de los y las trabajadoras.

La capacitación en el tema incluirá a todo el personal, trabajadores, directivos, mandos intermedios, representación del persona, etc..

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe se publicará en formato digital e impreso y se dará a publicidad.

La Asesoría Confidencial, deberá proponer modificaciones al presente protocolo, así como también impartir recomendaciones a todas las áreas para un mejor trato igualitario entre todos los trabajadores y trabajadoras, a partir de los resultados de la evaluación y el monitoreo permanente.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal.

Los instrumentos de divulgación serán el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet, entre otros que se consideren oportunos.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

Se procurará por todos los medios posibles que todos los vecinos y vecinas de Moreno conozcan la política del municipio en esta materia.