



AGURAINGO UDALA (ARABA)
AYUNTAMIENTO DE AGURAIN (ARABA)

2025EKO OTSAILAREN 27AN UDAL HONETAN IZANDAKO OSOKO BILKURAREN AKTA, 2. ZKA. ACTA DE LA SESIÓN Nº 2, CELEBRADA POR EL PLENO DE ESTE AYUNTAMIENTO EL 27 DE FEBRERO DE 2025	
Bilera ordua: 19:00ak Hora de celebración: 19:00 horas	
Tokia: Aguraingo Udaletxeko Batzar Aretoa Lugar: Salón de Plenos del Ayuntamiento de Agurain	
Bilkura mota: OHIKOA Tipo de Sesión: ORDINARIA	Deialdia: LEHENA Convocatoria: PRIMERA

Bertarutzen diren Jaun-Andreak / Señores-as Asistentes:

Alkatea-Lehendakaria / Alcalde-Presidente:

- D. RAÚL LÓPEZ DE URALDE BALTASAR (EH Bildu) jauna

Zinegotziak / Representantes:

- DÑA. NAHIARA GASTIAIN CIRIA (EH Bildu) andrea
- DÑA. BAKARTXO BRAVO URBINA (EH Bildu) andrea
- D. OIER ARBINA VADILLO (EH Bildu) jauna
- DÑA. SANDRA RODRIGUEZ MARTIN (EH Bildu) andrea
- D. FCO. JAVIER SAEZ DE URABAIN RUIZ DE GAUNA (EH Bildu) jauna
- DÑA. RUTH LAFUENTE GALARZA (EH Bildu) andrea
- D. ERNESTO SAINZ LANCHARES (EAJ-PNV) jauna
- D. RUBEN RUIZ DE EGUINO LOPEZ DE GUEREÑU (EAJ-PNV) jauna
- DÑA. SONIA BARQUILLA ALCAIDE (EAJ-PNV) andrea
- DÑA. MARIA SOL IGLESIAS FROUFE (EAJ-PNV) andrea
- DÑA. MARIA LOITI BERASATEGUI (EAJ-PNV) andrea
- DÑA. MAITE CASTILLO ORTEGO (EAJ-PNV) andrea

Idazkaria / Secretaria:

- Francis IRIGOIEN OSTIZA

Bertarutzen ez direnak / Ausentes:

Asistentzia zuriztatzen dute / Excusan su asistencia:

En Agurain, a 27 de febrero de 2025, siendo las 19:00 horas y bajo la presidencia del Sr. Alcalde D. Raúl López de Uralde Baltasar se reúnen en el Salón de Plenos los/as Sres/as Concejales/as que al encabezado se expresan y que constituyen el quórum suficiente, al objeto de celebrar sesión ordinaria, en primera convocatoria, a la que habían sido citados previamente todos los miembros que componen la Corporación.

La sesión se celebra previa convocatoria al efecto, realizada con la antelación reglamentaria, dándose publicidad de la misma mediante la fijación de un ejemplar de la convocatoria y orden del día, en el tablón de anuncios de esta Casa Consistorial.

Declarado abierto el acto por el Sr. Alcalde, se procedió a tratar los asuntos que figuran en la convocatoria.



1.- 2025EKO URTARRILAREN 30EKO OSOKO BILKURAREN AKTA ONARTZEA / APROBACION DEL ACTA DEL PLENO ORDINARIO DE 30 DE ENERO DE 2025.

Idazkariak adierazten du bidali den 2025eko urtarrilaren 30eko ohiko Osoko bilkurako akta onartzea dela.

Conocido el contenido del Acta de la Sesión ordinaria celebrada el día 30 de enero de 2025, mediante entrega de copia a los/as Señores/as Concejales/as, por Secretaría se pregunta si algún miembro de la Corporación tiene que formular alguna observación.

* Se acuerda por unanimidad de los presentes aprobar el acta, y que se transcriba en el libro de actas correspondiente.

2.- ALKATETZAREN DEKRETUAK / DECRETOS DE ALCALDIA

Idazkaritzak jakinarazten du aurretik Zinegotzi Jaun Andreei bidali zaizkiela alkateen dekretuen kopiak 2025eko urtarrilaren 28ko 11/2025 zenbakitik 2025eko otsailaren 24ko 29/2025 zenbakira.

Por Secretaría se da cuenta de los decretos de alcaldía del 11/2025 al 29/2025, dictados del 28 de enero de 2025 al 24 de febrero de 2025, cuyas copias han sido previamente remitidas a los miembros de la corporación.

- Se acuerda por unanimidad quedar enterados.

3.- KALEAK GARBITZEKO ZERBITZUEN KONTRATUAREN ESPEDIENTEA / EXPEDIENTE CONTRATACIÓN SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA

VISTO.- Que el pleno de Ayuntamiento de Agurain en sesión de 28 de noviembre de 2024 aprobó el expediente de contratación para la prestación de los servicios de limpieza viaria del término municipal de Agurain, mediante procedimiento abierto, convocando su licitación, aprobando un gasto de 374.000 euros/año.

VISTO.- Que en fecha 15 de diciembre de 2024 fue publicada en el perfil del contratante del Ayuntamiento de Agurain y en la plataforma de contratación de Euskadi, y que en fecha de 16 de diciembre de 2024 en el Diario Oficial de la Unión Europea.

VISTO.- Que el plazo de presentación de ofertas finalizó en fecha 13 de enero de 2025 y que dentro del mismo presentaron oferta las siguientes empresas:

- TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L.
- SERVICIOS URBANOS Y DE LIMPIEZA Y ACONDICIONAMIENTOS, S.L.

VISTO.- El informe obrante en el expediente y las actas de las reuniones de la mesa de contratación.

VISTA.- La propuesta de adjudicación realizada por la mesa de contratación en fecha 4 de febrero de 2025.

Examinada la documentación que la acompaña, y de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014,

VISTO.- El dictamen favorable de la Comisión Informativa de Organización Interna de fecha 18 de febrero de 2025.

- Se acuerda por mayoría absoluta del número legal de miembros de la corporación:

PRIMERO. Aprobar la propuesta llevada a cabo por la Mesa de Contratación, clasificando las proposiciones presentadas por los licitadores, con el siguiente orden decreciente:

Nº de Proposición	Titular	Valoración total	Orden
1º	TRAECO MEDIOAMBIENTAL, S.L.	89,30	2º
2º	SERVICIOS URBANOS Y DE LIMPIEZA Y ACONDICIONAMIENTOS, S.L.	95,23	1º

SEGUNDO. Requerir a SERVICIOS URBANOS Y DE LIMPIEZA Y ACONDICIONAMIENTOS, S.L., licitador que ha presentado la mejor oferta, para que, dentro del plazo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera recibido el requerimiento, presente la siguiente documentación:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad del/de la participante o su representante. Además, en el caso de que se actúe en representación de otra persona o entidad, poder notarial, el cual será bastantado por este Ayuntamiento.
- Cuando la empresa licitadora sea una persona jurídica, escritura de constitución o modificación, en su caso, debidamente inscrita en el Registro Mercantil y número de identificación fiscal, cuando la inscripción fuera exigible conforme a la legislación mercantil que le sea aplicable. Si no lo fuere, la acreditación de la capacidad de obrar se realizará mediante la escritura o documento de constitución, estatutos o acto fundacional en el que constaren las normas por las que se regula su actividad, inscritos, en su caso, en el correspondiente Registro oficial.

Cuando se trate de empresas no españolas de Estados miembros de la Unión Europea, deberán acreditar su inscripción en el registro procedente de acuerdo con la legislación del Estado donde estén establecidas o mediante la presentación de una declaración responsable o un certificado, de acuerdo con las disposiciones comunitarias de aplicación.

Las demás empresas extranjeras deberán acreditar su capacidad de obrar con informe de la Misión Diplomática Permanente de España en el Estado correspondiente o de la Oficina Consular en cuyo ámbito territorial radique el domicilio de la empresa.

- c) Acreditación de estar dado de alta en el IAE, en el epígrafe que corresponda al objeto del contrato, mediante la presentación del alta, si se refiere al ejercicio corriente, o del último recibo del IAE, en los demás casos, acompañada en ambos supuestos de una Declaración responsable de no haberse dado de baja en la matrícula del referido impuesto.
- d) Justificante de la solvencia económica, financiera y técnica o profesional de la empresa licitadora acreditados de la siguiente manera, o bien acreditando la clasificación de contratista Grupo U, Subgrupo 1, Categoría B:

A) SOLVENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA.

1. REQUISITO MINIMO.

Volumen anual de negocios por importe mínimo de 340.000,00€ (IVA no incluido) en el año de mayor volumen de negocio de los tres (3) últimos concluidos.

2. ACREDITACIÓN.

El requisito mínimo de solvencia exigido se acreditará, mediante la presentación de las cuentas anuales aprobadas y depositadas en el Registro Mercantil, si la empresa estuviera inscrita en dicho registro, y en caso contrario por las depositadas en el registro oficial en que deba estar inscrita. Los/as empresarios/as individuales no inscritos en el Registro Mercantil realizarán tal acreditación, mediante sus libros de inventarios y cuentas anuales legalizados por el Registro Mercantil.

B) SOLVENCIA TECNICA Y/O PROFESIONAL.

1. REQUISITOS MINIMOS.

Experiencia en la realización de servicios de igual naturaleza que los que constituyen el objeto del contrato por importe anual ejecutado en el año de mayor ejecución en el curso de los últimos tres (3) igual o superior a 340.000,00 € (IVA no incluido).

2. ACREDITACIÓN.

El requisito mínimo de solvencia exigido se acreditará, mediante la presentación de una relación de los principales servicios realizados en los últimos tres (3) años, que incluya importe, fechas y el destinatario, público o privado, de los mismos. Los servicios o trabajos efectuados se acreditarán mediante certificados expedidos o visados por el órgano competente, cuando el/la destinatario/a sea una entidad del sector público; cuando el/la destinatario/a sea un sujeto privado, mediante un certificado expedido por éste o, a falta de este certificado, mediante una declaración del/de la empresario/a.

- e) En el caso de que varios/as empresarios/as acudan a la licitación constituyendo una Unión Temporal de Empresas, cada una de las que la componen deberá acreditar su capacidad y su solvencia conforme a lo establecido en los puntos anteriores. Igualmente, indicarán en la proposición la parte del objeto que cada miembro de la UTE realizaría, con el fin de determinar y comprobar los requisitos de solvencia de la totalidad.
- f) Para las empresas extranjeras, declaración de someterse a la jurisdicción de los juzgados y tribunales españoles de cualquier orden, para todas las incidencias que de modo directo o indirecto pudieran surgir del contrato, con renuncia, en su caso, al fuero jurisdiccional extranjero que pudiera corresponder a la empresa licitante.
- g) Acreditación del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social o autorizar al Órgano de Contratación para obtenerla de forma directa.
- h) Justificación de haber constituido la garantía definitiva por importe de 16.957,50 euros.
- i) Copia de la póliza del seguro de R.C.

- j) Declaración jurada de no estar sancionada administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.
- k) En caso de las empresas con más de 50 trabajadoras o trabajadores deberán presentar el Plan para la igualdad de mujeres y hombres vigente.

TERCERO. Adjudicar el contrato para la prestación de la ejecución de los servicios de limpieza viaria del Municipio de Agurain en las condiciones que figuran en su oferta y las que se detallan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas a la empresa SERVICIOS URBANOS Y DE LIMPIEZA Y ACONDICIONAMIENTOS, S.L., por el precio de 339.150,00 €/año + 33.915,00 €/año correspondientes al 10% de IVA, lo que hace un total de 373.065,00 €/año, y por un plazo de ejecución de cuatro años (prorrogable hasta un máximo de cinco años), todo ello de acuerdo con la propuesta realizada. Dicha adjudicación está condicionada a la presentación y adecuación de la documentación requerida en el apartado segundo.

CUARTO. Realizados los trámites anteriores, que por Secretaría se Informe sobre el cumplimiento de la citada condición.

QUINTO. Son características y ventajas determinantes de que hayan sido seleccionada la oferta presentada por el adjudicatario con preferencia a las presentadas por los restantes licitadores cuyas ofertas fueron admitidas, las siguientes:

EMPRESA	MEMORIA	PRECIO	TOTAL
TRAECO MEDIOAMBIENTAL S.L.	34,30	55,00	89,30
SERVICIOS URBANOS Y DE LIMPIEZA Y ACONDICIONAMIENTOS, S.L.	40,50	54,73	95,23

SEXTO. Aprobar el gasto correspondiente:

Ejercicio	Aplicación presupuestaria	Importe
2025	163.227.010 "Limpieza Viaria"	373.065,00 €/año

SEPTIMO. Publicar anuncio de adjudicación en el perfil de contratante en plazo de 15 días.

OCTAVO. Designar como responsable del contrato al encargado municipal.

NOVENO. Notificar la adjudicación al licitador que no ha resultado adjudicatario.

DECIMO. Notificar a la empresa SERVICIOS URBANOS Y DE LIMPIEZA Y ACONDICIONAMIENTOS, S.L., adjudicataria del contrato, el presente Acuerdo. *Al ser el presente contrato susceptible de recurso especial en materia de contratación, la formalización no podrá efectuarse antes de que transcurran quince días hábiles desde que se remita la notificación de la adjudicación a los licitadores y candidatos, por lo que el plazo para la formalización comenzará transcurrido el plazo para la presentación de recurso especial.*



UNDECIMO. Publicar anuncio de formalización del contrato en el Perfil de contratante en plazo no superior a quince días tras la perfección del contrato y con el contenido contemplado en el anexo III de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

DUODECIMO. Comunicar al Registro de Contratos del Sector Público los datos básicos del contrato incluyendo la identidad del adjudicatario, el importe de adjudicación, junto con el desglose correspondiente del Impuesto sobre el Valor Añadido.

DECIMOTERCERO. Remitir al Tribunal Vasco de Cuentas una copia certificada del documento en el que se hubiere formalizado el contrato, acompañada de un extracto del expediente en que se derive. Todo ello, dentro de los tres meses siguientes a la formalización del contrato.

4.- AURREKONTU-ALDAKETA / MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA

Visto el expediente de Transferencia de Crédito nº 1/2025, relativo a transferencias de crédito entre partidas presupuestarias del Estado de Gastos del vigente Presupuesto municipal del ejercicio 2025.

Considerando que, según informa la Secretaria-Interventora, el expediente se ajusta a los requisitos exigidos en la Norma Foral 3/2004, Presupuestaria de las Entidades locales, y a lo establecido en la Norma Municipal de Ejecución Presupuestaria.

Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Organización Interna de fecha 18 de febrero de 2025.

* Se acuerda por unanimidad aprobar el expediente de Transferencia de Crédito nº 1/2025 conforme al desglose que a continuación se detalla. El total de aumentos de créditos es igual a las minoraciones practicadas, siendo el Acuerdo firme y ejecutivo sin necesidad de más trámites, por lo que se procederá por Intervención a efectuar las modificaciones del Estado de Gastos del Presupuesto de la Entidad con efectos inmediatos.

Partidas del Estado de Gastos a minorar:

Partida	Denominación	Crédito inicial	Minoración	Crédito Final
335.226.060	Euskara kontseiluaren jarduerak	32.000 €	3.000 €	29.000 €

Total transferencias negativas: 3.000 €

Partidas del Estado de Gastos a incrementar:

Partida	Denominación	Crédito inicial	Incremento	Crédito Final
335.481.003	Oinherriren aldeko transferentziak	0 €	3.000 €	3.000 €

Total transferencias positivas: 3.000 €



5.- KUDEAKETA-GOMENDIORAKO HITZARMENA, MUSIKA ESKOLETAKO IRAKASLEEN LAN-POLTSAK BATERA KUDEATZEKO / CONVENIO DE ENCOMIENDA DE GESTIÓN PARA LA GESTIÓN UNIFICADA DE BOLSAS DE TRABAJO DE PROFESORADO DE ESCUELAS DE MÚSICA

Visto. - Que el convenio de encomienda de gestión anteriormente firmado con la Escuela Municipal de Música y Danza de Bilbao finalizó el 31 de diciembre de 2024.

Vista. - La propuesta de convenio de encomienda de gestión a suscribir entre la escuela municipal de música "Luis Aramburu" de Vitoria-Gasteiz y el Ayuntamiento de Agurain, para la realización de cuantas actividades de carácter material y técnico sean precisas para la ejecución del procedimiento de selección para la creación de bolsas de trabajo para los Centros de Enseñanza de Música y Danza.

Vista. - La dificultad de la realización de los procesos selectivos para la confección de bolsas de trabajo de profesorado de Música y Danza, debido a la complejidad de su gestión material y de los costes económicos generados a la entidad que los convoca y, sobre todo, la carencia de recursos humanos y personas especializadas para llevar adelante este tipo de procesos.

Vistas. - Las ventajas que supone el hacerlo de forma unificada, tal y como se expresa en el propio convenio.

Visto. - Lo informado por Secretaría sobre la tramitación para llevar a cabo la citada encomienda.

Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Organización Interna de fecha 18 de febrero de 2025.

- Se acuerda por unanimidad:

1/ Encomendar a la escuela municipal de música "Luis Aramburu" de Vitoria-Gasteiz, la realización de cuantas actividades de carácter material o técnico sean precisas para la ejecución del procedimiento de selección para la creación de bolsas de trabajo para los Centros de enseñanza de música y danza.

2/ Aprobar el convenio de la citada encomienda con el siguiente contenido:

GASTEIZKO "LUIS ARAMBURU" UDAL MUSIKA ESKOLAREN ETA AGURAINGO UDALEKO ZORTZIKO MUSIKA ESKOLAREN ARTEKO KUDEAKETA-GOMENDIORAKO HITZARMENA, IRAKASLEEN LAN-POLTSAK BATERA KUDEATZEKO	CONVENIO DE ENCOMIENDA DE GESTIÓN ENTRE LA ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA "LUIS ARAMBURU" Y "ZORTZIKO" MUSIKA ESKOLA DEL AYUNTAMIENTO DE AGURAIN PARA LA GESTIÓN UNIFICADA DE BOLSAS DE TRABAJO DE PROFESORADO
---	--

Alde batetik, SONIA DIAZ DE CORCUERA RUIZ DE OÑA andrea (NAN ZK:.....), "Luis Aramburu" Musika Eskola tokiko erakunde autonomoko PRESIDENTEA (Hedagile kalea 108, 01001 Vitoria-Gasteiz; IFK: G-01169507).	Por una parte, SONIA DIAZ DE CORCUERA RUIZ DE OÑA, DNI:..... PRESIDENTA del Organismo Autónomo Local (OAL) Escuela de Música "Luis Aramburu", Correría 108, 01001 Vitoria-Gasteiz, CIF: G-01169507.
AURRERANTZEAN, ESKOLA SUSTATZAILEA	EN ADELANTE ESCUELA PROMOTORA
Bestetik, Raul López de Uralde Baltasar, Aguraingo alkatea IFK P-010570-I	De otra parte, Raúl López de Uralde Baltasar, alcalde del Ayuntamiento de Agurain, NIF P-010570-I.
AURRERANTZEAN, TITULARTASUN PUBLIKOKO ZENTROA	EN ADELANTE CENTRO DE TITULARIDAD PÚBLICA
Bi aldeak eman zaizkien ahalmenen arabera jarduten dute, hitzarmen hau sinatzeko gaitasun juridiko osoa aitortzen diote elkarri, eta hau	Ambas partes actúan en función de los poderes que les han sido conferidos, reconociéndose plena capacidad jurídica para la suscripción del presente convenio.
ADIERAZTEN DUTE	EXPONEN
LEHENENGOA.- Sinatzen duten bi entitateen helburuak bat datoz Arte Hezkuntzari (musika eta dantza) dagokionez; horregatik, lankidetzara jo dute baterako jarduerak egin ahal izateko, helburu horiek errazago lortzearren.	PRIMERO. - Que existen coincidencias en los objetivos de ambas entidades firmantes en referencia a la Educación Artística (música y danza) y que por ello se ha iniciado el trabajo en un marco de colaboración que permite la realización de actividades conjuntas para reforzar la consecución de esos objetivos coincidentes.
BIGARRENA.- Urtetako lankidetzari esker, zenbait espezialitatetako irakasleen lan-poltsak eratu dira, jarraian adierazten den moduan:	SEGUNDA. - Que existe un ámbito de colaboración histórico que ha dado sus resultados en la elaboración de bolsas de trabajo de profesorado en diferentes especialidades, tal y como se indica a continuación:
<ol style="list-style-type: none"> 1. 2007an, Donostialdeko ikastetxeetako zuzendariak bilera batzuk egin zituzten, eta 2008an elkarrekin lan-poltsak sortzea adostu zuten. Orduko hartan Donostiako, Errenteriako, Andoaingo, Lasarte-Oriako eta Lezoko Udalek parte hartu zuten. 2. 2011n, aurreko esperientzian oinarrituta, bigarren lankidetzaren hitzarmen bat sinatu zen, zeinean Donostiako, Irungo, Lasarte-Oriako, Tolosako, Orioko, Beasaingo, Errenteriako eta Lezoko udalek parte hartu baitzuten, eta elkarrekin zerrenda bateratuak kudeatzeko irizpideak txertatu baitziren. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En 2007 se iniciaron una serie de reuniones de Directores de Centros de Enseñanza de Donostialdea y convinieron en 2008 la realización de unas bolsas de trabajo en común. En dicha ocasión tomaron parte los Ayuntamientos de Donostia-San Sebastián, Errenteria, Andoaín, Lasarte-Oria y Lezo. 2. En 2011, basándose en la experiencia previa, se firmó un segundo convenio de colaboración en el que participaron los Ayuntamientos de Donostia-San Sebastián, Irún, Lasarte-Oria, Tolosa, Orío, Beasain, Errenteria y Lezo en los que se incorporaban criterios de gestión de listas conjuntas y unificadas para todos ellos.

<p>3. Bi prozesuak positibotzat jo ziren, eta, Euskal Herriko Musika Eskolen Elkarteko (EHME) kide diren zenbait ikastetxek egindako eskaeren ondorioz, bilerak egin ziren eskola eskatzaileen beharrei erantzungo zieten irakasle-poltsak osatzeko.</p> <p>4. 2016an zenbait bilera egin ziren Euskal Herriko Musika Eskolen Elkartearekin (EHME), oinarriak eta irizpideak adosteko aukerak bilatzeko; ondorengo prozesuan 26 ikastetxek parte hartu zuten.</p> <p>5. 2019an beste deialdi bat egin zen Donostiako Udal Musika eta Dantza Eskolarekin, ESKOLA SUSTATZAILE gisa, eta Bilboko eta Gasteizko eskolekin, ESKOLA-EGOITZA gisa, eta 34 ikastetxek parte hartu zuten.</p> <p>Konpromisoa hartu zuten, hurrengo deialdietan, ESKOLA SUSTATZAILEAren eginkizuna txandakatu egingo zela hiru hiribururen artean; hala, 2022ko deialdian, Bilbo izan zen eskola sustatzailea, eta, ondorioz, 2025eko deialdia Gasteizi dagokio. Deialdi horretan Nafarroako Foru Komunitateko eskolei ere eman zitzairen parte hartzeko aukera.</p>	<p>3. Que ambos procesos fueron valorados positivamente y que, como consecuencia de las solicitudes de varios centros asociados a la Asociación de Escuelas de Música de Euskal Herria (EHME), se realizaron una serie de reuniones para conseguir unas bolsas de profesorado que pudiesen atender a las necesidades de las escuelas solicitantes.</p> <p>4. Que en 2016 se celebraron una serie de reuniones con la Asociación de Escuelas de Música de Euskal Herria (EHME) para buscar diferentes alternativas con el fin de consensuar las bases y los criterios, dando como resultado un proceso en el que participaron 26 Escuelas.</p> <p>5. Que en 2019 se realizó una nueva convocatoria con la Escuela Municipal de Música y Danza de Donostia, como ESCUELA PROMOTORA, y las de Bilbao y Vitoria-Gasteiz, como ESCUELAS-SEDE en el que participaron 34 escuelas.</p> <p>Se comprometieron a que, en sucesivas convocatorias, la función de ESCUELA PROMOTORA se alternara de forma rotatoria entre las tres capitales, así la escuela promotora en la convocatoria de 2022 fue Bilbao y en consecuencia la presente convocatoria de 2025 corresponde a Vitoria-Gasteiz. En esta convocatoria se abrió también la participación a las escuelas de la Comunidad Foral de Navarra.</p>
<p>HIRUGARRENA.- Aurretiko elkarrizketa eta azterlan horien guztien ondorioz, eskola askorekin hitzarmenak sinatzeko aukera ikusi da. Zentzu horretan, eta, kudeaketa errazteko, banan-banan sinatuko dira eskola bakoitzaren behar eta berezitasun espezifikoak bideratzeko beharrezkoak diren hitzarmen guztiak.</p>	<p>TERCERA. - Que, como fruto de todas estas conversaciones y estudios previos, se ha visto la posibilidad de suscribir convenios con un amplio número de Escuelas. En este sentido, y para facilitar la gestión, se firmarán uno a uno todos los convenios necesarios para dar cauce a las necesidades y particularidades específicas que tiene cada escuela.</p>
<p>LAUGARRENA.- Bi administrazio jardulek badakite toki-esparruan zailtasunak izaten direla Musika eta Dantza irakasleen lan-poltsak osatzeko hautaketa-prozesuak egiteko, haien kudeatze materiala zaila baita, eta deialdia egiten duen entitateari kostu ekonomikoa baitakarkio; horretaz gain, toki-entitate gehienek ez dute horrelako prozesuak gauzatzeko langile</p>	<p>CUARTA. - Que ambas Administraciones actantes son conscientes de la dificultad que genera, en el ámbito local, la realización de los procesos selectivos para la confección de bolsas de trabajo de profesorado de Música y Danza, derivados de la complejidad de su gestión material y de los costes económicos generados a la entidad convocante, a lo que se une, en el caso de la mayoría de entidades</p>

<p>espezializaturik. Bestetik, askotariko prozesu eta deialdien eskaintzak aldi berean egiteak baliabideak sakabanatzea eta kostuak ugaritzea eragiten du, bai administrazioentzat, bai prozesuetan parte hartu nahi duten pertsonentzat.</p>	<p>locales, la carencia de personas especializadas para llevar adelante este tipo de procesos. A su vez, la multiplicidad de ofertas de procesos y convocatorias simultáneas genera dispersión de recursos y multiplicación de costes para las Administraciones y para las personas interesadas en participar en los procesos.</p>
<p>BOSGARRENA.- Aldeen uste partekatua da hautaketa-prozesu bateratu bat gauzatzeko jardun-esparru komun bat ezartzeak abantailak dituela. Hautaketa-prozesuak behar bezain malgu izan behar du, beren borondatez eta beren toki-autonomia baliatuz lurraldeko musika eta dantza irakaskuntzako zentro guztien beharrei erantzuteko. Honako onura hauek dakartza, besteak beste:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hautaketa-irizpide berak aplikatzea merezimenduak baloratzeko. 2. Aldi berean hainbat hautaketa-prozesutan parte hartzen duten izangaien ihesak eragindako gailak eragozteak. 3. Prozesuak egiteak dakartzaten kostu ekonomikoa eta giza-baliabideen kostua murriztea. 	<p>QUINTA. - Que las partes convienen en poner de manifiesto las ventajas de establecer un marco de actuación común para llevar a cabo un proceso selectivo unificado. El proceso de selección deber ser lo suficientemente flexible para dar cabida a las diferentes necesidades de todos los Centros de Enseñanza Musical y de Danza del territorio que, voluntariamente y en el ejercicio de su autonomía local, se adhieran al mismo. Entre estas ventajas se encuentran las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar los mismos criterios de selección en referencia a valoración de méritos. 2. Resolver los problemas de sobrecostes derivados de la fuga de aspirantes que participan en varios procesos selectivos simultáneamente. 3. Reducir el coste económico y de recursos humanos de celebración de los procesos.
<p>SEIGARRENA.- Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen 77. Artikulua. Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak hautatzeko irizpideen 4. Paragrafoak ezartzen duenez, giza baliabideak eraginkortasunez kudeatzea eragozten ez duen guztietan, euskal herri-administrazioek elkarrekin lan egingo dute, eta administrazio horien esku jarriko dituzte aldi baterako kontratazio-poltsak, bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako lan-kontratuko langileak izendatzeko hala eskatzen dutenean, Prestasun hori, betiere, lanpostuak bitarteko funtzionarioen edo aldi baterako lan-kontratuko langileen betetzeko araututa dauden baldintzen arabera gauzatu beharko da. Era berean, aldi baterako kontratazio-poltsak eratu ahal izango dira hala erabakitzen duten euskal</p>	<p>SEXTA.- Que la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, en su artículo 77. Criterios de selección del personal funcionario interino y laboral temporal, apartado 4, establece que siempre que no impida una gestión eficiente de los recursos humanos, las administraciones públicas vascas colaborarán entre sí, poniendo a disposición de dichas administraciones sus respectivas bolsas de contratación temporal, cuando así lo soliciten para el nombramiento de personal funcionario interino o laboral temporal. Dicha disponibilidad deberá en todo caso llevarse a cabo conforme a los términos en que se encuentra regulada la provisión de los respectivos puestos de trabajo mediante personal funcionario interino o laboral temporal y que, asimismo, podrán constituirse bolsas de contratación temporal de manera conjunta entre las administraciones públicas</p>

administrazio publikoen artean.	vascas que así lo acuerden.
ZAZPIGARRENA.- Horregatik, eta jarraian aipatzen den legerian ezarritakoarekin bat etorriz, behean izenpetzen dutenek adostu dute kudeaketa materialerako gomendioa emateko hitzarmen hau sinatzea. Legeria: 40/2015 Legea, urriaren 1ekoa, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoarena; 64/2024 Dekretua, maiatzaren 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoan musika-irakaskuntza espezifikoa, arautu gabea, ematen duten ikastegiak, hau da, musika eta dantza eskolak arautzen dituen; 229/2007 Dekretua, abenduaren 11koa, Musikako ikasketa profesionalen curriculluma eta ikasketa horietako sarbidea ezartzen dituen; 252/2007 Dekretua, abenduaren 26koa, dantzako ikasketa profesionalen curriculluma eta ikasketa horietako sarbidea ezartzen dituen; eta 421/1992 Foru Dekretua, abenduaren 21ekoa, musika eta dantza eskolen sorrera eta funtzionamendua arautzeko oinarrizko arauak ezartzen dituen.	SEPTIMA.- Que por ello y de conformidad con lo establecido en los artículos 11 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; del Decreto 64/2024, de 21 de Mayo, por el que se regulan los Centros de enseñanza musical específica, no reglada, Escuelas de Música y Danza, en la Comunidad Autónoma de Euskadi; del Decreto 229/2007, de 11 de diciembre, por el que se establece el currículo de las enseñanzas profesionales de música y el acceso a dichas enseñanzas; del Decreto 252/2007 de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo de las enseñanzas profesionales de Danza y el acceso a dichas enseñanzas; y del Decreto Foral 421/1992, de 21 de diciembre, por el que se establecen las normas básicas por las que se regirá la creación y funcionamiento de las escuelas de música y danza, los abajo firmantes acuerdan suscribir el presente Convenio DE encomienda de gestión material que se desarrollará de acuerdo con las siguientes:
KAUSULAK	CLÁUSULAS
LEHENA.- XEDEA	PRIMERA. - OBJETO
Hitzarmen honen bidez, TITULARTASUN PUBLIKOKO ZENTROAK ESKOLA SUSTATZAILEAREN esku uzten du musika eta dantza zentroetarako lan-poltsak sortzeko hautaketa-prozedura gauzatzeko beharrezkoak diren jardura material eta tekniko guztiak egitea.	Por el presente Convenio, el CENTRO DE TITULARIDAD PÚBLICA encomienda a la ESCUELA PROMOTORA la realización de cuantas actividades de carácter material o técnico sean precisas para la ejecución del procedimiento de selección para la creación de bolsas de trabajo para los Centros de Enseñanza de Música y Danza.
BIGARRENA.- DEITU BEHARREKO ESPEZIALITATEEN DESKRIBAPENA	SEGUNDA. - DESCRIPCIÓN DE LAS ESPECIALIDADES A CONVOCAR
Hautaketa-prozedura bateratuak, besteak beste, deialdi honen 1. eranskinean zehazten diren espezialitateak eskainiko ditu.	El procedimiento de selección unificado, ofertará entre otras las especialidades que se detallan en el anexo 1 de esta convocatoria.
HIRUGARRENA.- KUDEAKETA-GOMENDIOAREN IRISMENA	TERCERA. - ALCANCE DE LA ENCOMIENDA DE GESTIÓN
ESKOLA SUSTATZAILEAK jasotako gomendioa betetzeko beharrezkoak diren jarduketa material edo tekniko guztiak egingo ditu. Zehazki, honako	La ESCUELA PROMOTORA realizará todas aquellas actuaciones de carácter material o técnico que resulten precisas para dar cumplimiento a la

<p>jarduketa hauek egingo ditu:</p> <p>A. Hautaketa-oinarri bateratuak landu eta onestea eta Arabako Lurralde Historikoaren Aldizkari Ofizialean argitaratzea, bai eta EHAA eta gainerako foru-lurraldeetako aldizkarietan argitaratzea ere.</p> <p>Alderdi hauek hartu dira kontuan oinarriak lantzerakoan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Parte hartzeko betekizunak Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuan ezarritakoak izango dira. 2. Gainera, irakasleak hautatzeko prozedura izanik, aplikatu beharreko lege-testu hauetan jasotako xedapenak sartuko dira, musika eta dantza zentroaren izaeraren arabera: <ul style="list-style-type: none"> • 64/2024 Dekretua, maiatzaren 21koa, Euskal Autonomia Erkidegoan musika-irakaskuntza espezifikoak, arautu gabea, ematen duten ikastegiak, hau da, musika eta dantza eskolak arautzen dituena. • 229/2007 Dekretua, abenduaren 11koa, musikako ikasketa profesionalen curriculum eta ikasketa horietarako sarbidea ezartzen dituena. • 252/2007 Dekretua, abenduaren 26koa, dantzako ikasketa profesionalen curriculum eta irakaskuntza horietako sarbidea ezartzen dituena. • 421/1992 Foru Dekretua, abenduaren 21koa, Musika eta Dantza Eskolen sorrera eta funtzionamendua arautuko duten oinarriko arauak ezartzen dituena. 3. Balorazio bat egingo da, TITULARTASUN PUBLIKOKO ZENTRO bakoitzak aukera izan dezan bere lanpostuen zerrendan dauden betekizunak zehazteko. Zehazki, espezialitate bakoitzeko lan-politsetan sartzen diren pertsona guztiek izan beharreko ezaugarriak 	<p>encomienda recibida. Concretamente las actuaciones a llevar a cabo serán las siguientes:</p> <p>A. Elaboración, aprobación y publicación en Boletín Oficial de Territorio Histórico de Álava de unas bases de selección unificadas, además del anuncio de la publicación en el BOPV y en los boletines del resto de Territorios Forales.</p> <p>En la elaboración de las bases deberán tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los requisitos de participación serán los establecidos en 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. 2. Además, tratándose de selección de profesorado se incorporarán las disposiciones recogidas en los siguientes textos legales de aplicación dependiendo de la naturaleza del Centro de Enseñanza Musical y Danza: <ul style="list-style-type: none"> • Decreto 64/2024, de 21 de mayo, por el que se regulan los Centros de enseñanza musical específica, no reglada, Escuelas de Música y Danza, en la Comunidad Autónoma de Euskadi. • Decreto 229/2007, de 11 de diciembre, por el que se establece el currículo de las enseñanzas profesionales de música y el acceso a dichas enseñanzas. • Decreto 252/2007 de 26 de diciembre por el que se establece el currículo de las enseñanzas profesionales de Danza y el acceso a dichas enseñanzas. • Decreto Foral 421/1992, de 21 de diciembre, por el que se establecen las normas básicas por las que se regirá la creación y funcionamiento de las escuelas de música y danza. 3. Se realizará una valoración que permitirá a cada CENTRO DE TITULARIDAD PÚBLICA determinar los diferentes requisitos existentes en su Relación de Puestos de Trabajo. Concretamente se indicarán las siguientes características de todas las personas que finalmente se incorporen en las Bolsas de Trabajo de cada Especialidad:
--	--

<p>adieraziko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hautagaiak egiaztatutako hizkuntza-eskakizuna. ● Lan-poltsetan sartzeko titulazioa / gaikuntza/ egiaztapena. Hauetako bat izango da: <ol style="list-style-type: none"> i. Alor hauetako titulazioa/lanbide-gaikuntza: <ol style="list-style-type: none"> 1. Musika: 756/1992 EDeta 1577/2006 ED. 2. Dantza: 389/1992 ED eta 85/2007 ED. 3. Eusko Jaurlaritzaren gaikuntza, 289/92 Dekretuaren arabera. 4. Kalifikazio egokia egiaztatzea, 421/1992 Foru Dekretuaren arabera. ii. Instrumentu-irakasleen titulazioa, 2618/1966 Dekretuaren arabera, eta goi mailako ikasketen baliokideak direnak irakaskuntzaren ondorioetarako. iii. Arte ikasketetako goi mailako titulazioa. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Perfil lingüístico de Euskara acreditado por la persona candidata. ● Titulación/ Habilitación/ Acreditación de acceso a las Bolsas, pudiendo ser entre: <ol style="list-style-type: none"> i. Titulación/Habilitación Profesional de: <ol style="list-style-type: none"> 1. Música: RD 756/1992 y RD 1577/2006. 2. Danza: RD 389/1992 y RD 85/2007. 3. Habilitación del Gobierno Vasco en base al Decreto 289/92. 4. Acreditación de la cualificación adecuada en base al Decreto Foral 421/1992. ii. Titulación de Profesorado de Instrumento según el Decreto 2618/1966 y los equivalentes a efectos de docencia a los estudios superiores. iii. Titulación Superior de Enseñanzas Artísticas.
<p>B. Parte hartzeko eskabideak aurkeztu eta izapidetzea.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eskabideak aurkeztea: <p>Eskabideak bitarteko elektronikoz aurkeztuko dira, ESKOLA SUSTATZAILEAK bere webgunean eskuragarri izango duen aplikazio informatikoaren bidez.</p> 2. Eskabideak aurkeztearen ondorioak <p>Aurreko paragrafoan aipatutako idazkiak eta dokumentuak aurkezteko datak balio osoa izango du interesdunek ESKOLA SUSTATZAILEAREN aurrean epeak betetzeari dagokionez.</p> 3. Erregistratzeko eta bidaltzeko izapidea <p>Administrazio sinatzaileek hitz ematen dute lan-poltsa eratzeko deialdiari buruzko</p> 	<p>B. Presentación y tramitación de las solicitudes de participación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de solicitudes: <p>Las solicitudes se presentarán de manera electrónica: A través de la aplicación informática que la ESCUELA PROMOTORA tendrá disponible en su web.</p> 2. Efectos de la presentación <p>La fecha de presentación de los escritos y documentos a que se refiere el párrafo anterior tendrá plena validez a los efectos de cumplimiento de plazos por las personas interesadas ante la ESCUELA PROMOTORA.</p> 3. Trámite de registro y remisión <p>Las Administraciones firmantes se comprometen a proporcionar a las personas interesadas la</p>

<p>informazioa emango dietela interesdunei, eta hautaketa-prozesuarekin lotutako izapideak egiten lagunduko. Informazio horren barruan sartuko da Europako Parlamentuko eta Kontseiluko 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Araudiak -datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio libreari dagokionez pertsona fisikoen babesari buruzkoa, (aurrerantzean, Datuen Babeserako Erregelamendu Orokorra edo DBEO)- 13. artikuluan adierazitakoa.</p> <p>Horri dagokionez, ESKOLA SUSTATZAILEAK administrazio laguntzaileen eskura jarriko ditu prozesuaren fase bakoitzean eskuragarri dagoen informazioa eta behar diren baliabideak, eskaerak eta erreklamazioak aurkezteko, izapidetze telematikoa egiten laguntzeko telefono-linea bat barne.</p> <p>4. Bazter utzitakoak</p> <p>Lan-poltsa osatzen dutenek edozein administrazio laguntzailek zuzendutako lan-eskaintzekin zerikusia duten eskabideak, idazkiak edo dokumentuak aurkeztu nahi badituzte, dagokion entitatearen egoitzan aurkeztu beharko dituzte, horrelakoak hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo geratzen baitira.</p>	<p>información relativa a la convocatoria para la constitución de la Bolsa de Trabajo, y a facilitarles la realización de los trámites relacionados con el proceso selectivo. Dentro de esa información se comprenderá también la indicada en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos –en adelante RGPD–).</p> <p>En este sentido, la ESCUELA PROMOTORA pondrá a disposición de las Administraciones colaboradoras la información disponible en cada fase del proceso y los elementos necesarios para la presentación de solicitudes y reclamaciones incluyendo una línea telefónica de ayuda para la tramitación telemática.</p> <p>4. Exclusiones</p> <p>Queda fuera del ámbito de aplicación de este Convenio la presentación por parte de las personas integrantes de la Bolsa de Trabajo de solicitudes, escritos o documentos relacionados con las ofertas de trabajo dirigidas por cualquiera de las Administraciones colaboradoras, que habrán de presentarse en la sede de la entidad respectiva.</p>
<p>C. Datuen tratamendua.</p> <p>Bi entitateak izango dira tratamenduaren arduradunak lan-poltsak kudeatzeko lankidetzaren esparruan, eta koordinatzeko neurriak ezarri beharko dituzte poltsak osotara operatibo mantentzeko; beraz, haien jarduketak une oro egokituko dira DBEOn eta datuen babesaren arloan aplikatzekoak diren gainerako araudietan xedatutakoa.</p> <p>ESKOLA SUSTATZAILEAK poltsak osatu ondoren, TITULARITATE PUBLIKOKO ZENTROARI lagako dizkio; azken horrek konpromisoa hartuko du datuak hitzarmen honetan jasotako helburuarekin tratatzeko,</p>	<p>C. Tratamiento de datos.</p> <p>Ambas entidades, en el marco de la colaboración en la gestión de las bolsas, serán responsables del tratamiento debiendo articular medidas de coordinación para mantener plenamente operativas las mismas por lo que sus actuaciones se adecuarán en todo momento a lo dispuesto en el RGPD, así como en otra normativa vigente en materia de protección de datos que sea de aplicación.</p> <p>La ESCUELA PROMOTORA, tras la confección de las bolsas, cederá las mismas al CENTRO DE TITULARIDAD PÚBLICA, comprometiéndose esta última a tratar los datos con la finalidad recogida en el presente Convenio, no pudiendo ceder los</p>

<p>eta ezin izango dizkie datuak hirugarrenei laga.</p> <p>Interesdunek datuak eskuratzeko, zuzentzeko eta aurka egiteko eskubideak baliatu ahal izango dituzte, bai eta datuen babesari aplikatu beharreko araudian aurreikusitako gainerako eskubideak ere, erantzuleetako edozeinen aurrean. ESKOLA SUSTATZAILEA arduratuko da lan-poltsak ebazteaz eta, hala badagokio, eguneratzeaz. Interesdunen batek TITULARTASUN PUBLIKOKO ZENTROAREN aurrean datuak babesteko eskubideren bat erabiltzen badu, ESKOLA SUSTATZAILEARI jakinarazi beharko dio, poltsak behar bezala eguneratu ditzan, HITZARMEN honetan ezarritako betebeharren banaketaren arabera.</p> <p>Lan-poltssetako datu pertsonalak dauden arriskueterako egokiak diren segurtasun-neurriak hartuz tratatuko dira, eta DBEOren 32. artikuluko neurriak kontuan izan beharko dira, bai eta prozedurak ezarri ere segurtasun-arrakalarik izanez gero kontrol-agintaritzari eta interesdunei jakinarazteko. Halaber, TITULARTASUN PUBLIKOKO ZENTROAK eta ESKOLA SUSTATZAILEAK urtarriaren 8ko 3/2010 Errege Dekretuan - Administrazio Elektronikoaren esparruan Segurtasun Eskema Nazionala arautzen duena- aurreikusitako segurtasun-neurriak (teknikoak eta antolakuntzakoak) beteko dituzte. Datuen tratamendua eta gordetzeko legezko epeak amaitu ondoren, modu seguruan suntsituko dira.</p>	<p>datos a terceros.</p> <p>Las personas interesadas podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición y demás previstos en la normativa aplicable a la protección de datos ante cualquiera de los responsables. Será la ESCUELA PROMOTORA la competente para resolver y actualizar en su caso las bolsas de trabajo correspondientes. En el caso de que alguna persona interesada ejerza algún derecho en materia de protección de datos frente al CENTRO DE TITULARIDAD PÚBLICA este deberá comunicarlo a la ESCUELA PROMOTORA para la correcta actualización de las bolsas, según el reparto de obligaciones establecido en el presente CONVENIO.</p> <p>El tratamiento de datos personales de las bolsas deberá realizarse con las medidas de seguridad adecuadas a los riesgos existentes, debiendo contemplar las medidas del artículo 32 del RGPD, así como, establecer procedimientos para la comunicación de las brechas de seguridad, en su caso, a la Autoridad de Control y a las personas interesadas. Asimismo, el CENTRO DE TITULARIDAD PÚBLICA y la ESCUELA PROMOTORA cumplirán con las medidas de seguridad (técnicas y organizativas) previstas en el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica. Una vez concluido el tratamiento de los datos, así como los plazos legales de conservación se deberá proceder a la destrucción segura de los mismos.</p>
<p>D. Balorazio batzordeak.</p> <p>1. ESKOLA SUSTATZAILEAK dauden espezialitateak adina balorazio-batzorde izendatuko ditu. Honako hauek hartuko dira kontuan:</p> <p>a. Batzordeko kideak uko egin beharko diote horretan parte hartzeari, eta errefusatu egin ahal izango dira Herri Administrazioen Araubide Jurudikoari buruzko urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23. eta 24. artikuluetan aurreikusitako</p>	<p>D. Comisiones de valoración.</p> <p>1. La ESCUELA PROMOTORA nombrará tantas Comisiones de Valoración como especialidades existan. Se tendrá en cuenta:</p> <p>a. Las personas de la Comisión deberán abstenerse o podrán ser recusadas si concurren las circunstancias previstas en el art. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público o si se hubieren realizado tareas de preparación de personas aspirantes a pruebas</p>

<p>kasuetan, edo deialdi hau argitaratu aurreko bost urteetan hautaprobetarako izangaiak prestatzeko lanak egin badituzte.</p> <p>b. Batzordean trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua egongo da, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20.6. artikulua ezarritakoari jarraituz.</p> <p>c. Era berean, parte-hartzaileak izendatzerakoan ahalegina egingo da izendatutako pertsona guztiak elebidunak izan daitezen.</p> <p>2. Balorazio-batzordeak eratzeko, TITULARTASUN PUBLIKOKO ZENTROKO langilearen laguntza eskatu ahalko da. Horretarako, TITULARTASUN PUBLIKOKO ZENTROek konpromisoa hartzen dute beren langileen % 20, gutxienez, ESKOLA SUSTATZAILEAREN esku jartzeko, haren plantillako kide izan daitezen, eta beren langileei egokituko litzaizkiekeen dietak bere gain hartzeko. Langile horiek hitzarmen honen 1. ERANSKINEAN sartuko dira.</p>	<p>selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria.</p> <p>b. Habrá una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada en la comisión a tenor del artículo 20.6 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</p> <p>c. Asimismo, para la designación de sus participantes se procurará que todas las personas nombradas sean bilingües.</p> <p>2. Para constituir las Comisiones de Valoración se podrá contar con el personal del CENTRO DE TITULARIDAD PÚBLICA. Para ello, los CENTROS DE TITULARIDAD PÚBLICA se comprometen a poner en disposición de la ESCUELA PROMOTORA al menos un 20% de su personal para formar parte de su plantilla, asumiendo las dietas que correspondieran en su caso a sus propios trabajadores y trabajadoras. Este personal será incorporado en el ANEXO 1 de este Convenio.</p>
<p>E. Hautaketa-prozesuaren nondik norakoak.</p> <p>1. Hautaketa-sistema merezimendu-lehiaketa izango da, eta guztira 30 puntu emango dira.</p> <p>2. Euskara jakitea eskakizun izan daiteke lan-eskaintza bat eskuratzeko, dagokion entitateak lanposturako onesten dituen eskakizunen arabera. Deialdiaren ondorioetarako, azaroaren 9ko 297/2010 Dekretuan -euskararen jakite-maila egiaztatzen duten tituluak eta ziurtagiriak baliokidetu, eta Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuko mailekin parekatzeko dena- xedatutakoa hartuko da kontuan (2010/11/15eko EHAA, 219 zk.), bai eta Hezkuntzako sailburuaren otsailaren 28ko 30/2011 Foru Aginduak -Hizkuntzetarako</p>	<p>E. Desarrollo del proceso de selección.</p> <p>1. El sistema de selección consistirá en un concurso de méritos que será valorado con un total de 30 puntos.</p> <p>2. El conocimiento de Euskara podrá constituir un requisito para acceder a una oferta de trabajo en función a los requerimientos del puesto aprobado por la entidad respectiva. A los efectos de la convocatoria se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. (BOPV Nº 219 de 15/11/2010) y en la Orden Foral</p>

Europako Erreferentzia Esparru Bateratuak ezartzen dituen mailei dagokionez, Nafarroako Gobernuko Hezkuntza Sailaren eskumen-eremuan hizkuntzen ezagutza egiaztatzen duten titulazioak eta ziurtagiriak ezartzen dituen xedatutakoa ere (2011/04/01eko NAO, 64 zk.).

3. Derrigortasunik gabeko lanpostuetarako, hizkuntza-eskakizuna merezimendu gisa zenbatuko da, eta dagokion puntuazioa lan-poltsaren oinarrietan deskribatutako merezimenduen balorazioan lortutakoari gehituko zaio.
4. Hizkuntza-eskakizuna duten lanpostuak betetzeko, zerbitzuaren beharrek hala eskatuz gero, eta ez badago eskatutako betekizunak betetzen dituen inor, zerrendako beste pertsona batzueganako ahalko da. Kasu horietan, eskatzen den euskara-maila baino txikiagoa egiaztatzea merezimendu gisa zenbatuko da, eta dagokion puntuazioa lan-poltsaren oinarrietan deskribatutako merezimenduen balorazioan lortutakoari gehituko zaio.

Hautaketa-prozesuari buruzko argitalpenak ESKOLA SUSTATZAILEAREN iragarki-taulan eta webgunean egingo dira, eta TITULARTASUN PUBLIKOKO ZENTROEI bidaliko zaizkie. ESKOLA SUSTATZAILEAREN iragarki-taulan argitaratzen deneko data izango da erabakigarria epeak zenbatzeko.

5. Lan-poltsak sortzeko prozesua amaitu ondoren, zerrendak eguneratzeko prozedura bati ekingo zaio. Horretarako, ESKOLA SUSTATZAILEAK irizpide hauek hartuko ditu aintzat:
 - a. **Titulazio- eta euskara-betekizunak eguneratzea lan-poltsetan dauden pertsonentzat.**

Prozesua amaitu ondoren, zerrendetan dauden pertsonen beren profil

30/2011, de 28 de febrero, del consejero de Educación, por la que se establecen las titulaciones y certificaciones que, con referencia a los niveles que establece el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, acreditan el conocimiento de idiomas en el ámbito de competencia del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (BON Nº 64 - 01/04/2011).

3. Para los puestos sin preceptividad lingüística la acreditación de un perfil lingüístico de euskera computará como mérito y la puntuación correspondiente se sumará a la obtenida en la valoración de méritos descrita en las bases de la bolsa de trabajo
4. Para los puestos con preceptividad lingüística, por motivos de necesidad del servicio y cuando ninguna persona cumpla con los requisitos exigidos, se podrá recurrir a otras personas de la lista para realizar las sustituciones. En estos casos la acreditación de un perfil lingüístico de euskera inferior al exigido computará como mérito y la puntuación correspondiente se sumará a la obtenida en la valoración de méritos descrita en las bases de la bolsa de trabajo.

Las publicaciones relativas al proceso de selección se realizarán en el Tablón de Anuncios y web de la ESCUELA PROMOTORA y será remitida a los CENTROS DE TITULARIDAD PÚBLICA. La fecha de publicación en el Tablón de Anuncios de la ESCUELA PROMOTORA será determinante a efectos de cómputo de plazos.

5. Tras finalizar el proceso de creación de las bolsas de trabajo se procederá a un procedimiento de actualización de listas. Para ello, LA ESCUELA PROMOTORA atenderá a los siguientes criterios:
 - a. **Actualización de requisitos de Titulación y Euskara para las personas que ya estén en las Bolsas de trabajo.**

Una vez finalizado el proceso, las personas que formen parte de las listas podrán complementar su perfil profesional con acreditaciones (perfil de euskara y/o

profesionala osatu ahal izango dute ondoren lortzen dituzten egiaztapenekin (hizkuntza-eskakizuna eta/edo titulazioa). Dokumentazio horrek zerrendak eguneratzeko balioko du, ezarritako ordena aldatu gabe. Hala ere, kontuan hartuko da lanpostuaren betekizunak betetzen diren ala ez egiaztatzeko orduan.

b. Zerrendetan ez dauden hautagai berriak sartzea.

Urtero irekiko da epea interesdunek eskabidea eta dokumentazioa aurkez ditzaten; ESKOLA SUSTATZAILEAren ebazpen baten bidez zehaztuko da epearen azken eguna, ondoren eskabideak baloratzeko.

Ezarritako epearen barruan aurkeztutako curriculumak lan-poltsa arautzen duten oinarrien irizpideen arabera baloratuko dira. Hautaketa-prozesua amaitu ondoren, deialdi horren bidez lan-poltsan sartzen diren pertsonak dagozkien zerrendetan sartuko dira, lan poltsa osatzen dutenen atzetik, zero punturekin, eta hautaketa-prozesuan lortutako emaitzen ordenaren arabera..

Urtero ezarriko da, ofizioz, urteko lehen hiruhilekoan zehar deitutako espezialitate guztietarako.

Salbuespen giza eta espezialiteren batean enplegu-eskaintzetarako hautagairik ez badago, ESKOLA SUSTATZAILEAK espezialitate hori itxi ahal izango du ebazpen baten bidez; ebazpen hori ohiko deialdia egiten den modu berean argitaratuko da.

titulación) que consigan posteriormente. Esta documentación servirá para la actualización de las listas, sin modificar el orden establecido. No obstante, se tendrá en cuenta a la hora de verificarse el cumplimiento o no de los requisitos del puesto.

b. Incorporación de nuevas personas candidatas que no estén en las listas.

La apertura de solicitudes para que las personas interesadas presenten su solicitud y documentación se realizará anualmente y mediante resolución de la ESCUELA PROMOTORA se indicará plazos de último día de entrega para la valoración de dichas solicitudes.

Los currículos presentados dentro del plazo establecido se valorarán según los criterios de las bases reguladoras de la bolsa de trabajo y las personas que accedan a la bolsa de trabajo a través de esta convocatoria serán incluidas en las listas correspondientes, una vez finalizado del proceso de selección, detrás de los componentes de la bolsa de trabajo, con cero puntos, y según el orden de resultados obtenidos en el proceso de selección.

Anualmente se establecerá de oficio para todas las especialidades convocadas a lo largo del primer trimestre del año.

De forma extraordinaria y por falta de candidatos/as para las ofertas de empleo en alguna especialidad, la ESCUELA PROMOTORA podrá establecer el cierre de dicha especialidad mediante resolución que será publicada de la misma manera que la convocatoria ordinaria.

LAUGARRENA.- DONOSTIAKO MUSIKA ETA DANTZA ESKOLAREN ETA LUIS ARAMBURU ESKOLAREN LANKIDETZA BALORAZIOAK EGITEKO

CUARTA. - COLABORACIÓN DE LOS CENTROS ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA Y DANZA DE SAN SEBASTIÁN Y ESCUELA LUIS ARAMBURU PARA LA REALIZACIÓN DE LAS VALORACIONES

<p>ESKOLA SUSTATZAILEAK Donostiako Udalaren Musika eta Dantza Eskolaren eta Bilbao Musikaren instalazioetan egingo ditu 2. eranskinean adierazitako espezialitateen balorazioak, entitate horietako langileen laguntzarekin.</p> <p>Horretarako, behar diren koordinazio-bilerak proposatuko dira, hautaketa-prozesu honetan balorazioak egiten diren egoitza guztietan funtzionamendua berdina dela bermatzeko.</p>	<p>La ESCUELA PROMOTORA realizará las valoraciones de las especialidades indicadas en el anexo 2 en las instalaciones de la Escuela Municipal de Música y Danza de San Sebastián y de Bilbao Musika contando con el personal y la colaboración de dichas entidades.</p> <p>Para ello se propondrán las reuniones de coordinación necesarias para garantizar un funcionamiento igual en todas las sedes en las que se realicen las valoraciones en este Proceso de Selección.</p>
<p>BOSGARRENA.- HITZARMENA ALDATZEA</p>	<p>QUINTA. - MODIFICACIÓN DEL CONVENIO</p>
<p>Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean aldatu ahal izango da, bi aldeek hala adosten badute, eta akordio berriak eranskin gisa gehituko zaizkio dokumentu honi.</p>	<p>El presente convenio podrá ser modificado durante su período de vigencia por acuerdo de ambas partes, añadiéndose los nuevos acuerdos como «addenda» al presente documento.</p>
<p>SEIGARRENA.- INDARRALDIA ETA AZKENTZEA</p>	<p>SEXTA. - PLAZO DE VIGENCIA Y EXTINCIÓN</p>
<p>Parte hartzen duten aldeek sinatzen duten egunean jarriko da indarrean hitzarmen hau, eta 2027ko abenduaren 31n amaituko.</p>	<p>Este convenio entrará en vigor a partir del día de su firma por las partes intervinientes y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2027.</p>
<p>ZAZPIGARRENA.- HITZARMENAREN ARAUBIDEA ETA AUZIGAIK</p>	<p>SÉPTIMA. - RÉGIMEN DEL CONVENIO Y CUESTIONES LITIGIOSAS</p>
<p>Hitzarmen hau administratiboa da, beraz, interpretatu eta garatzerakoan administrazio publikoen arteko lankidetzeta-hitzarmenei aplikatu beharreko ordenamendu juridikoa hartuko da aintzat.</p>	<p>El presente convenio tiene naturaleza administrativa, rigiéndose en su interpretación y desarrollo por el ordenamiento jurídico aplicable a los convenios de colaboración entre administraciones públicas.</p>

<p>Vitoria-Gasteiz, 20.....(e)ko-ren(e)an</p> <p>Sonia Diaz de Corcuera Ruiz de Oña, Presidenta Consejo Rector / Errektore batzordeko Presidentea OAL Escuela de Música Luis Aramburu TEA</p>	<p>En Vitoria-Gasteiz, a de de 20.....</p> <p>Raul López de Uralde Baltasar, Aguraingo alkatea / Alcalde de Agurain</p>
---	---

1. ERANSKINA / ANEXO 1

LEHENA. ESPEZIALITATEAK		PRIMERA. ESPECIALIDADES		
<p>TITULARTASUN PUBLIKOKO ZENTROAK ESKOLA SUSTATZAILEAri eskatzen dio espezialitate hauetarako deialdia egiteko:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instrumentu polifonikoak: 2. Hari-instrumentuak: 3. Jatorri tradizionalako instrumentuak: 4. Instrumentu modernoak: 5. Metalezko haize-instrumentuak: 6. Zurezko haize-instrumentuak: 7. Aintzinako instrumentuak: 8. Dantza irakasleak: 9. Interpreteak: 10. Beste irakasgai batzuk: 11. Beste lanpostu batzuk: 		<p>Especialidades que el CENTRO DE TITULARIDAD PÚBLICA solicita a la ESCUELA PROMOTORA que sean convocadas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instrumentos polifónicos: 2. Instrumentos de cuerda: 3. Instrumentos de raíz tradicional. 4. Instrumentos modernos: 5. Instrumentos de viento metal: 6. Instrumentos de viento madera: 7. Instrumentos antiguos: 8. Profesorado de danza: 9. Intérpretes: 10. Otras asignaturas: 11. Otros puestos: 		
BIGARRENA. EPAIMAHAIK		SEGUNDA. TRIBUNALES		
<p>ESKOLA SUSTATZAILEko BALORAZIO-BATZORDEETAN parte hartuko duten IKASTETXE PUBLIKOKo langileak</p>		<p>Personal propio del CENTRO DE TITULARIDAD PÚBLICA para formar parte de las COMISIONES DE VALORACIÓN de la ESCUELA PROMOTORA</p>		
NAN / DNI	Izen abizenak / Nombre y apellidos	Espezialitatea(k)/ Especialidad(es)	Izaera / Condición	Euskalduna
			<input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera <input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo	<input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO
			<input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de	<input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO

			<p>carrera</p> <p><input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo</p>	
			<p><input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera</p> <p><input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo</p>	<p><input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO</p>
			<p><input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera</p> <p><input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo</p>	<p><input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO</p>
			<p><input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera</p> <p><input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo</p>	<p><input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO</p>
			<p><input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera</p> <p><input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo</p>	<p><input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO</p>
			<p><input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera</p> <p><input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo</p>	<p><input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO</p>
			<p><input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera</p> <p><input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo</p>	<p><input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO</p>
			<p><input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de</p>	<p><input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO</p>

			carrera <input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo	
			<input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera <input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo	<input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO
			<input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera <input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo	<input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO
			<input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera <input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo	<input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO
			<input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera <input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo	<input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO
			<input type="checkbox"/> Karrerako funtzionarioa / Funcionario de carrera <input type="checkbox"/> Lan kontratudun finkoa / Laboral fijo	<input type="checkbox"/> BAI / SI <input type="checkbox"/> EZ / NO

2. ERANSKINA / ANEXO 2

EGOITZA: BILBO	SEDE: BILBAO
1. Zurezkoa	1. Madera
2. Instrumentu polifoniko irakasleak	2. Profesorado instrumentos polifónicos
3. Hari-instrumentu irakasleak	3. Profesorado de instrumentos de cuerda
	4. Profesorado de instrumentos de raíz

4. Jatorri tradizionalako instrumentu irakasleak	tradicional
5. Instrumentu moderno irakasleak	5. Profesorado de instrumentos modernos
6. Beste irakasgaiak 1	6. Otras asignaturas 1
EGOITZA: DONOSTIA	SEDE: SAN SEBASTIÁN
1. Metalezko irakasleak	1. Profesorado de metal
2. Jatorri tradizionalako instrumentu irakasleak	2. Profesorado de instrumentos de raíz tradicional
3. Dantza irakasleak	3. Profesorado de danza
4. Beste irakasgaiak 2	4. Otras asignaturas 2
5. Interpretreak	5. Intérpretes
6. Beste lanpostuak	6. Otros puestos
EGOITZA: GASTEIZ	SEDE: VITORIA
1. Zurezko irakasleak	1. Profesorado de madera.
2. Antzinako instrumentu irakasleak	2. Profesorado de instrumentos antiguos.
3. Beste irakasgaiak 3	3. Otras asignaturas 3.

3/ Facultar al Alcalde para la firma del citado convenio.

4/ Publicar el citado convenio en el BOTHA.

5/ Notificar el presente acuerdo, a la Musika Eskola “Zortziko” y a la Escuela municipal de música “Luis Aramburu” de Vitoria-Gasteiz.

6.- AGURAINGO UDALAKO LAN EREMUAN SEXU-JAZARPENARI, SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI ETA SEXU-ORIENTAZIOAN, GENERO-IDENTITATEAN EDOTA GENERO-ADIERAZPENEAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE EGITEKO PROTOKOLOA / PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE AGURAIN

Visto.- El documento de “Protocolo para la prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad sexual o de género o expresión de género en el ámbito laboral del ayuntamiento de Agurain” que dice lo siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD SEXUAL O DE GENERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE AGURAIN

Contenido

COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE AGURAIN.....3



1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. OBJETIVOS.....	7
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
5. DEFINICIONES Y CONCEPTOS.....	8
5.1.- Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	8
5.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	10
5.3.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual o de género o expresión de género.....	12
5.4.- Violencia en el ámbito digital.....	13
5.5.- Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.....	15
6. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	16
7. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	16
7.1.- COMUNICACIÓN Y ACOGIDA.....	17
7.2.- INVESTIGACIÓN.....	19
7.3.- RESOLUCIÓN Y CONTROL EN LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS.....	22
8. CONTROL, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.....	24
8.1.- Seguimiento y evaluación.....	24
8.2.- Revisión.....	24
ANEXO I - MODELO DE COFIDENCIALIDAD.....	26
ANEXO II – MODELO DE QUEJA, DENUNCIA O RECLAMACIÓN.....	29
ANEXO III – DIAGRAMA DE FLUJO.....	31

COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE AGURAIN

Con el presente documento el ayuntamiento de Agurain manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, orientación sexual, identidad sexual o de género y expresión de género, y subraya su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación al personal que presta y al que prestará en el futuro servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas o entidades, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como, las que realizan prácticas no laborales.

Este documento recoge las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:



- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la entidad.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El ayuntamiento de Agurain manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por esta administración -como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Así mismo esta Administración se compromete a trabajar, en aras al respeto a la dignidad y a la diversidad de las personas que la componen, por la protección de su salud y el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como para promover y preservar una cultura organizativa que favorezca la identificación y el rechazo de cualquier conducta que atente contra el derecho al respeto y a la no discriminación.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso redacta este documento como un procedimiento de prevención y sensibilización frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, que es dado a conocer a la plantilla con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas.

Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

-  Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
-  Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.



- Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

1. INTRODUCCION

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ayuntamiento de Agurain no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. El personal de la institución tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos esta administración, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Precisamente en el ámbito laboral, este tipo de violencias pueden resultar invisibilizadas y redundar en una mayor vulnerabilidad e indefensión de las víctimas, debido a las condiciones de trabajo, o a la insuficiente sensibilización social del entorno. Por este motivo, son conductas que hay que prevenir y que, cuando se detectan, se deben detener, promoviendo un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias.

Por todo ello, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

2. MARCO NORMATIVO

Marco Normativo Internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio consagrado en la legislación internacional y en el marco de la Unión Europea. Así, constituyen hitos en este sentido la Convención de Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1993), el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres (2011) y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190, 2019).



Unión Europea

La Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, recoge un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”. Posteriormente, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 definió el acoso sexual, determinando las diversas conductas y obligando a su investigación. Por su parte, 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 mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de género o sexista y establece que dichas conductas se considerarán discriminatorias y que, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

Marco Normativo Estatal

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual contempla expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, modificada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dispuso que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de aquel.

Posteriormente, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en el marco de lo establecido anteriormente, establece que las administraciones públicas deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, especifica que deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Por último, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI obliga a las empresas de más de cincuenta trabajadoras a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre los que se debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Asimismo, el acoso sexual y por razón de sexo es también un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, frente al cual deben adoptarse medidas preventivas de protección de la salud del personal empleado, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Marco Normativo de la Comunidad Autónoma de Euskadi

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el

que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres establece los principios generales que habrían de presidir la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad, con referencia expresa al acoso sexista y al acoso sexual en el trabajo. El artículo 47 define el acoso sexista y el acoso sexual y los considera falta disciplinaria muy grave para el personal al servicio de las administraciones públicas vascas. Igualmente, establece la obligación de que éstas desarrollen políticas y protocolos para su prevención y erradicación, así como que garanticen a sus víctimas una asistencia psicológica y jurídica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Marco Normativo de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos

En el ámbito de la Administración General y Organismos Autónomos, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo fue abordada a través de la Orden de 9 de julio de 2021, de la Consejera de Gobernanza Pública y Autogobierno, que regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3. OBJETIVOS

Este protocolo tiene como objetivos:

1.– Establecer el procedimiento de actuación ante conductas que puedan suponer acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género que tengan lugar en el ámbito laboral del ayuntamiento de Agurain y, más concretamente:

-  Proporcionar a la plantilla, cargos políticos y personal trabajador pautas para la detección e identificar y reconocer una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género en el ámbito laboral.
-  Establecer mecanismos que faciliten la intervención temprana, así como un procedimiento de investigación ágil, claro y conciso, para garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas de protección que procedan y, en su caso, la puesta en marcha de los correspondientes procedimientos sancionadores.
-  Concretar la organización de los medios humanos de esta Administración competentes en la aplicación de este Protocolo. y dotar de los medios económicos
-  Prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género en la administración del ayuntamiento de Agurain
-  Informar, formar y sensibilizar al personal al servicio de esta Administración para facilitar la detección e identificación de conductas de acoso sexual o por razón de sexo,



orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género.

2.– La finalidad última del procedimiento contenido en este protocolo es proteger la dignidad y la salud de las personas que prestan sus servicios en esta Administración y contribuir a eliminar cualquier forma de violencia que pueda tener lugar en su ámbito. En consecuencia, esta Administración adoptará las medidas necesarias para prevenir, detectar y corregir este tipo de conductas y en la medida de lo posible reparar, en aras a materializar su compromiso con la protección de la salud laboral y trabajar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades, según lo dispuesto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del ayuntamiento de Agurain. Así como:

-  Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas
-  Establecer medidas de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todo el personal al servicio de la Administración del ayuntamiento de Agurain, dependiente de esta Administración, que se encuentre en situaciones susceptibles de ser consideradas como acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género, tanto si se producen dentro de su ámbito laboral como fuera del mismo, siempre que tenga relación con el ámbito laboral de la persona afectada.

Asimismo, aplicará este protocolo con carácter general y de forma preferente en aquellos casos de posible acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género en los que esté implicado personal funcionario al servicio de la Administración y personal de una empresa, entidad o administración ajena. En tal caso se aplicará el procedimiento de investigación regido en este documento. Si bien, la propuesta de medidas a adoptar se hará de manera coordinada con la empresa y/o administración afectada.

5. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

5.1.- Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal¹, a los efectos de un protocolo,

¹ Delito de acoso sexual. Lo tipifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, modificado por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, estableciendo lo siguiente (art.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

constituye 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. 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. 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. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular: supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes; indirectas o comentarios obscenos soeces, tacos y expresiones de naturaleza sexual y sexista; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; expresiones, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual o características corporales, comentarios sexistas que ridiculizan a las mujeres en general; comentarios despectivos o inadecuados acerca de la forma de vestir y arreglarse.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario, y todos los actos sexuales no consentidos, intento de violación, violación.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro

víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose 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 aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo



quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su “el” sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

5.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

El acoso por razón de sexo que puede llevarlo a cabo tanto personal superior en jerarquía, como compañeros o compañeras o personal inferior en jerarquía, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, competencias técnicas o destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con los estereotipos de género, por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se presumen inherentes a ellas, minusvalorando sus conocimientos, capacidades, competencias técnicas y destrezas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol históricamente atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por cuidar a menores, mayores o personas dependientes.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas



- a) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- c) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- d) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad y conductas hostiles hacia quien ejercite derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- e) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- f) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- g) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- h) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- i) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- j) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- k) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria: Ignorar la presencia de la persona

- a) No dirigir la palabra a la persona.
- b) Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- c) No permitir que la persona se exprese.
- d) Evitar todo contacto visual con la persona.
- e) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, email, etc.). “cambiarla de lugar/puesto de trabajo buscando dicha finalidad”

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- a) Amenazas y agresiones físicas.
- b) Amenazas verbales o por escrito.
- c) Chistes, comentarios o gestos negativos acerca de las mujeres.
- d) Uso habitual de lenguaje sexista, para infravalorar el saber de una mujer y menospreciarla
- e) Gritos, insultos, gestos amenazantes, insultantes...
- f) Llamadas telefónicas “y/o utilización de medios telemáticos” atemorizantes.
- g) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente y/o provocar situaciones violentas, denigrantes ejemplificantes para el resto de la plantilla.



- h) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- i) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias, “dificultarle” el acceso a los medios para poder desempeñar su labor profesional”.
- j) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- a) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- b) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- c) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- d) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- e) Edadismo sexista: por ejemplo, cuestionamiento del desempeño profesional de una profesional por tener una edad avanzada, o uso abusivo de diminutivos para referirse a las profesionales más jóvenes. etc.

5.3.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual o de género o expresión de género

Cualquier conducta realizada por razón de orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género con el objetivo, o la consecuencia, de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales. A modo de ejemplo

- a) Chistes, comentarios o gestos negativos acerca de las personas LGTB+
- b) Rumores continuos sobre la identidad/orientación sexual de una de las personas del equipo
- c) Uso habitual de lenguaje homófobo, aunque no se dirija directamente a una persona LGBT en concreto (“maricón”, “mariquita”, “marimacho” ...).
- d) Insultos o burlas relacionadas con la orientación o identidad sexual y expresión de género a la persona a la que se dirige.
- e) Mobbing debido a razones de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- f) Presiones para el ocultamiento de la identidad sexual o expresión de género.
- g) No tratar deliberadamente a una persona “y/o presionan al resto de personas para que lo hagan” con el género con el que se identifica.

- h) Comentarios o valoraciones continuas sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su orientación sexual, su identidad o expresión de género.
- i) Manera ofensiva de dirigirse a una persona por razón de su sexo u orientación sexual.
- j) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal, toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.

5.4.-Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este documento se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que la persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología², el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con sus implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

² Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

1. Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
2. Daño a la reputación
3. Seguimiento y recopilación de información privada (spyware ³)
4. Solicitud de sexo
5. Acoso con cómplice para aislarla

Acoso sexual en línea
1. Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
2. Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos ⁴
3. Explotación coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing ⁵ , outing ⁶)
4. Bullying Sexualizado ⁷
5. Ciberflashing ⁸

Dimensión digital de la violencia psicológica
1. Todas las formas tienen un impacto psicológico
2. Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición

³ Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

⁴ Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

⁵ Revelar información personal o la identidad

⁶ Revelar la orientación sexual

⁷ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

⁸ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

3. Discurso de odio sexista
4. Intimidación amenaza a la, víctima o a su familia, insultos vergüenza difamación
5. Incitación al suicidio o autolesión
6. Abuso económico ⁹

5.5.- Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a los delitos contra la integridad moral, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con los delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

⁹ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

-  Informa a todas las trabajadoras y trabajadores actuales y futuros de la institución sobre el presente Protocolo.
-  Realizar formaciones periódicas sobre acoso sexual contra las mujeres, acoso por razón de sexo contra las mujeres, orientación sexual, identidad sexual o de género, y expresión de género dirigido al personal técnico y político de la Cuadrilla de la Llanada Alavesa y los 8 Ayuntamientos que la componen.
-  Elaborar en el futuro un Plan de formación interno donde se incluyan formaciones sobre acoso sexual contra las mujeres, acoso por razón de sexo contra las mujeres, orientación sexual, identidad sexual o de género, y expresión de género.
-  Realizar, a través de la Comisión Permanente de Igualdad, el seguimiento y evaluación periódica de la aplicación de este protocolo, así como el resto de acciones que, con carácter preventivo, sean planificadas sobre esta materia.
-  Trabajar a nivel interno y de forma coordinada con otros agentes, receptores de servicios y administraciones externas, para combatir estereotipos y factores de desigualdad en todos los ámbitos de su influencia.
-  Obligación de exigir a las empresas contratadas por la administración la tenencia de protocolo.

Por su parte, la representación legal de la plantilla contribuirá a la prevención y detección del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad o expresión de género en el trabajo mediante la sensibilización del personal, la participación activa en la Comisión Permanente de Igualdad y la información a dicha comisión, a los comités de seguridad y salud laboral y a los órganos de dirección que, se considere oportuno, sobre aquellas conductas de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar este tipo de acoso.

7. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo previsto se va a desarrollar en tres fases:

1. Comunicación y acogida a través de la Asesoría Confidencial.
2. Investigación que comenzará con la denuncia presentada por la persona interesada y se desarrolla por medio de una comisión designada al efecto, Comisión de Investigación.



3. Resolución de la Comisión de Investigación sobre el inicio del procedimiento sancionador y adopción de medidas correctoras, o, en su caso el archivo de la denuncia.

7.1 - COMUNICACIÓN Y ACOGIDA

Cualquier persona afectada por un posible acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier otra que advierta una conducta que pueda constituir tal acoso en el ámbito de esta administración, podrá comunicarlo a la Asesoría Confidencial, de forma verbal o escrita y esta denuncia puede ser anónima, a través de correo electrónico según formulario adjunto como anexo 1.

La Asesoría Confidencial es el recurso que recepcionará las comunicaciones de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo. Deberá prestar a la persona afectada la orientación y asesoramiento, y en su caso, adoptar medidas de protección necesarias. En todo caso se respetará la garantía de confidencialidad y la voluntad de la persona afectada.

La Asesoría Confidencial estará integrada por:

- La persona técnica de Igualdad, con formación específica en materia de acosos sexual y acoso por razón de sexo
- Una trabajadora social con formación en la materia
- Representante sindical

Cuando lo considere necesario la Asesoría Confidencial podrá recurrir a apoyo de personal técnico adicional. Estas personas compondrán también la Comisión Permanente de Igualdad en principio para hacer seguimiento permanente de este Protocolo

Funciones de la Asesoría confidencial

- Cuando la Asesoría Confidencial, reciba una comunicación o tenga conocimiento de hechos que puedan constituir acoso sexual o por razón de sexo, se pondrá en contacto a la mayor brevedad posible (máximo 48 horas) con la persona afectada para citarle a una entrevista inicial, y le informará sobre su derecho a asistir acompañada de una delegada o delegado de prevención o de otra persona que desee y que en todo momento se respetará su voluntad de continuar o renunciar a seguir con el proceso”.
- Se firmará un acuerdo de confidencialidad¹⁰ que a partir de este momento suscribirán también todas las personas que tomen parte en cualquier momento del procedimiento
- Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de acudir al servicio médico, a fin de valorar la posible afectación que para su salud esté teniendo la situación denunciada y en su caso, la necesidad de adoptar medidas de protección.
- Se informará sobre el procedimiento, sus fases y garantías.

¹⁰ Anexo I



- Se le ofrecerá información sobre los derechos, opciones y acciones que puedan precisar para la toma de decisiones.
- Se le apoyará en la concreción y el relato escrito de los hechos comunicados, de las personas implicadas y de las pruebas existentes.
- Se garantizará el asesoramiento jurídico y psicológico de esas personas, el derecho a la asistencia especializada, por ejemplo, mediante la creación de un servicio específico de apoyo psicológico y de otro tipo, sin perjuicio de que las víctimas decidan hacer uso de otros recursos ya ofertados con carácter general a las víctimas de violencia sexual.
- Se garantizará a la persona afectada el gasto económico que puedan suponer las acciones que se deriven acordadas para su seguridad.

Otras actuaciones en la fase de acogida

- La Asesoría Confidencial mantendrá cuantos contactos y reuniones con la persona afectada que valore precisos, en función de las circunstancias y necesidades del caso y de la persona afectada.
- También podrá establecer o, en su caso, proponer a los órganos competentes, las medidas que considere oportunas para proteger la salud de las personas afectadas.
- El Servicio de Prevención, en los casos que dicho servicio considere oportuno, realizará un informe de riesgos psicosociales, con respecto a los principios y garantías del procedimiento regulado en la presente normal

Fin de la fase de acogida

- Si tras las actuaciones emprendidas en la fase de acogida, la persona afectada decide continuar con el procedimiento, a través de la presentación de denuncia formal, finalizará esta primera fase para dar comienzo a la fase de investigación.
- Si la persona afectada manifiesta su voluntad de no presentar denuncia, el procedimiento finalizará y se archivará el expediente. No obstante, en estos casos, si la Asesoría Confidencial a partir de la información recabada considera que existe evidencia, indicios o sospechas fundadas de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, adoptará de oficio las medidas o actuaciones que considere adecuadas para abordarlos, con respeto a la voluntad de la persona afectada y al principio de confidencialidad.

Documentación

- Desde la recepción de la comunicación, la Asesoría Confidencial custodiará toda la documentación generada, en la cual las partes implicadas serán identificadas a través de códigos numéricos.
- Al finalizar la primera fase, la Asesoría Confidencial elaborará un informe en el que se indicarán de forma sucinta: las partes implicadas a través de la correspondiente codificación;



las actuaciones realizadas y fecha de realización; y las medidas de protección y preventivas adoptadas y/o propuestas.

Plazo

- En el plazo de diez días hábiles desde el día siguiente al de la entrevista deberá finalizar la fase de acogida.
- El plazo establecido en el párrafo anterior podrá prorrogarse por acuerdo motivado de la Asesoría Confidencial cuando las circunstancias del caso y la adopción de medidas de protección de las partes implicadas así lo precise. El plazo de la prórroga no podrá ser superior al de la fase de acogida 10 días

7.2 INVESTIGACIÓN

Denuncia

La fase de investigación se iniciará por medio de denuncia escrita firmada (según formulario) por la persona afectada, en la que se expondrán los hechos, la persona autora del supuesto acoso, los efectos que el acoso ha tenido sobre la denunciante y las pruebas e informes de que disponga.

La denuncia será dirigida a la Asesoría Confidencial, salvo que algunas o algunos de sus integrantes recayera la sospecha de acoso, en cuyo caso se estudiaría incorporar otra persona en lugar de la persona en la que recayera la sospecha de acoso.

Constitución de la Comisión de Investigación

En el plazo de dos días hábiles desde el día siguiente a la fecha de recepción de la denuncia escrita se iniciarán los trámites para constituir la Comisión de Investigación, que estará integrada por:

El personal técnico de igualdad de la Asesoría Confidencial, (el servicio de igualdad), Secretaría del ayuntamiento de Agurain y trabajadora social podrán ser convocadas a las reuniones de la Comisión de Investigación, personas concretas con funciones de asesoramiento y sin derecho a voto.

Todas las personas que integran la Comisión de Investigación deberán haber recibido la formación específica dispuesta en aplicación de la presente norma y cuyo itinerario será aprobado por la Comisión Permanente de Igualdad.

Funcionamiento

La Comisión de Investigación se regirá en su funcionamiento por las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En particular los artículos del 15 al 18 y del 23 al 24.

Comunicación a las partes

Una vez constituida la Comisión de Investigación, llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Comunicar a las partes intervinientes en el procedimiento la identidad de las personas



integrantes de dicha comisión para que puedan recusarlas, si consideran que se dan los motivos del artículo 23.2 de la Ley 40/2015. El escrito de recusación se enviará al Servicio de Igualdad para que se tramite según el artículo 24 de la misma ley.

- Las personas de la comisión también podrán abstenerse cuando consideren que se dan los motivos relacionados en el artículo precitado. La solicitud de abstención se comunicará a la Asesoría Confidencial
- Comunicar por escrito a las partes las fases, fechas y plazos del proceso.

Remisión de copia de denuncia

Al día siguiente de recibir las comunicaciones anteriores, las partes intervinientes en el procedimiento dispondrán de un plazo de cinco días hábiles para presentar alegaciones ante la Comisión de Investigación. En el mismo momento del inicio de tal plazo, el secretario o secretaria de la comisión la convocará para que celebre su primera reunión.

El secretario o secretaria de la comisión requerirá a la Asesoría Confidencial los informes que hayan emitido para dar traslado de copia de ellos a las personas que conforman la comisión, con antelación suficiente a la celebración de su primera reunión.

Reunión inicial

En su primera reunión, la comisión estudiará la denuncia y las alegaciones presentadas y determinará las actuaciones, plazos, recursos y personas responsables necesarias para realizar la correspondiente investigación, así como la posible necesidad de adoptar medidas de protección.

- En caso de contemplar el archivo de la denuncia en esta primera reunión, dicha decisión vinculante deberá ser adoptada por unanimidad, de forma motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes.
- Desde la recepción de la denuncia, la Comisión de Investigación custodiará toda la documentación generada, en la cual las partes implicadas serán identificadas a través de códigos numéricos.

Actuaciones de investigación.

La comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes dirigidas a identificar si ha existido acoso sexual o acoso por razón de sexo, a fin de obtener la información e indicios que permitan determinar los hechos denunciados en el ámbito de aplicación del presente procedimiento.

En el marco de la investigación, la comisión podrá celebrar reuniones con las partes, que sólo podrán ser conjuntas con el consentimiento expreso de ambas.

Las partes asistirán voluntariamente a todas las reuniones a las que sean convocadas, y podrán hacerlo acompañadas de una delegada o delegado de prevención o sindical, o de otra persona que estimen necesario.

La comisión podrá convocar a reuniones y entrevistar a personas que tengan relación directa con el



asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, bien por ser expertas en la materia. En este caso, se informará siempre a las partes sobre las personas que vayan a asistir a las reuniones a las que hayan sido convocadas, atendiendo siempre a la garantía de confidencialidad.

Los departamentos y las diferentes administraciones incluidos en el ámbito de este protocolo deberán colaborar con la comisión en todo lo que ésta les solicite, a fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Fin de la fase de investigación

Finalizadas las actuaciones de investigación, la conclusión sobre la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo será adoptada por mayoría simple de las tres personas integrantes de la comisión.

En el plazo máximo de veinte días hábiles contados desde el día siguiente a la fecha de la última reunión, la Comisión de Investigación procederá a emitir su informe, que será de carácter vinculante a efectos de la incoación de un procedimiento disciplinario.

Dicho plazo podrá ser ampliado un máximo de otros 20 días hábiles cuando se considere preciso, de forma motivada atendiendo a las circunstancias y necesidades del caso concreto, la protección de las personas y demás garantías del procedimiento.

El informe de la Comisión de Investigación tendrá el siguiente contenido:

1. Identificación de las partes mediante los correspondientes datos identificativos.
2. Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
3. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
4. Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones desarrolladas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

Circunstancias agravantes

En su caso, circunstancias agravantes observadas:

1. Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
2. Si hay dos o más personas acosadas.
3. Si hay más de dos personas acosadoras o se acosa en grupo
4. Si se acreditan conductas intimidatorias, represalias, presiones o coacciones a la persona acosada, a testigos o a otras personas del entorno laboral o familiar de aquella, realizadas por la persona acosadora con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.



5. Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
6. Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
7. Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.

Conclusiones

Conclusiones de la investigación y, en su caso, medidas correctoras propuestas, con referencia a plazos y recursos para seguimiento y evaluación de su implantación.

Dicho informe, se dará copia a las partes implicadas, a prevención de Riesgos Laborales si procediera para que éste lo estudié y en caso de que fuera preciso realizar las adaptaciones necesarias

7.3 RESOLUCIÓN Y CONTROL EN LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS

Resolución del procedimiento.

La Comisión de Investigación dará traslado del expediente a la Asesoría Confidencial o, en su defecto, a la instancia superior jerárquica que corresponda, quien, en virtud de la norma competencial correspondiente, dictará resolución.

Esta resolución se emitirá en el plazo máximo de siete días hábiles desde el día siguiente a la fecha de recepción del informe de conclusiones de la Comisión de Investigación.

En dicha resolución:

- Se harán constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.
- Se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo y/o daño producido y se determinarán las personas responsables y recursos necesarios para su aplicación.

Asimismo, si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en los convenios de aplicación, se propondrá igualmente la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo, se archivará la denuncia.

Se notificará la resolución a la persona denunciante y a la denunciada

Tipificación de faltas y sanciones.

1. PROTECCIÓN DE LA SALUD DEL PERSONAL



El ayuntamiento de Agurain adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas de organización. alguna de estas medidas puede ser:

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Tomar las medidas oportunas para que acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas, que no podrá suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales, tendrá preferencia la persona acosada.

2. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

La medida disciplinaria en caso confirmado dependerá del grado y tipología del mencionado acto, procediendo con la remisión del informe elaborado por el Comité a las autoridades competentes y aplicando lo establecido por normativa vigente.

Las medidas disciplinarias correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

El acoso sexual y por razón de sexo, es tipificado como una conducta discriminatoria que queda expresamente prohibida en la Ley orgánica 3/2007.

En su artículo 48.1 y 48.2 se establece la obligatoriedad de proteger a las trabajadoras y trabajadores de situaciones de acoso sexual mediante la prevención y la sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo con las medidas negociadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

3. FALSAS DENUNCIAS

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 adoptando las medidas disciplinarias correspondientes.

No poder probar una situación de acoso sexual o por razón de sexo no significará que sea una denuncia



falsa.

4. REPRESALIAS

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes, siempre consensuadas con el comité de seguridad y salud laboral.

5. PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

8 CONTROL, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Corresponderá a la alcaldesa del ayuntamiento de Agurain, en su función de jefe de personal el control de la aplicación y la efectividad de las medidas correctoras, así como la revisión de la situación laboral en la que, tras el procedimiento, hayan quedado las personas implicadas directa o indirectamente, y a los tres y seis meses (mínimo cada seis meses) se realizará un seguimiento de la aplicación del protocolo, así como de aquellos aspectos que tengan que ver con el clima laboral y que puedan servir para detectar actuaciones sexistas o casos de acoso objeto de este protocolo.

8.1 Seguimiento y evaluación

Cada vez que se den por finalizadas las actuaciones correspondientes relativas al procedimiento de una queja y, en su caso, denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad sexual o de género, o expresión de género, se ofrecerá información al respecto en la próxima reunión de la Comisión de Igualdad

Además, anualmente, el Servicio de Igualdad que forma parte de la Asesoría Confidencial será la encargada de elaborar un informe sobre la aplicación de este protocolo que recogerá como mínimo los siguientes indicadores desagregados por sexo:

- a. Número de personas trabajadoras que han presentado una queja/denuncia por acoso sexual y por razón de sexo, identidad sexual o de género y/o expresión de género y porcentaje del total del personal.
- b. Número y tipología de medidas de protección implementadas en el marco de este procedimiento.
- c. Número de resoluciones emitidas en el marco de este procedimiento.
- d. Número de procedimientos sancionadores iniciados por causa de este procedimiento.
- e. Media de duración (días hábiles) de los procedimientos desarrollados.



- f. Número y tipología de acciones de información, sensibilización y formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o de género, o expresión de género realizadas en la plantilla.

8.2 Revisión

Salvo los defectos o cambios de forma y la actualización a nuevas legislaciones corresponderá a la Junta del ayuntamiento de Agurain las modificaciones y mejoras que consideren oportunas de este Protocolo.

CONSIDERACIONES FINALES

Las quejas/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.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

INSPECCIÓN DE TRABAJO EN ARABA-ÁLAVA.

General Alava, 10-2º

Tf.: 945 062 100

E-mail: itpv-alava@euskadi.eus

SATEVI

Servicio de Atención Telefónica a las Mujeres Víctimas de la Violencia contra las Mujeres

Teléfono de información sobre violencia contra las mujeres **900 840 111**.

ANEXO I MODELO DE CONFIDENCIALIDAD

1. Datos

Don-doña en calidad de miembro de la Comisión de Investigación-asesoría confidencial con DNI reconozco que la confidencialidad es esencial para asegurar la protección de la dignidad, la seguridad y los derechos de todas las partes involucradas en el proceso, así como para promover un ambiente de confianza que favorezca



la denuncia de situaciones inapropiadas.

2. Principios Generales de Confidencialidad

Integridad de la Información: Toda la información proporcionada en el contexto de este protocolo se gestionará de manera íntegra y veraz, sin alteraciones ni manipulaciones.

Acceso Restringido: El acceso a la información será limitado exclusivamente a las personas estrictamente necesarias, en función de sus responsabilidades y competencias en el proceso de investigación y resolución del caso.

Uso Exclusivo para el Proceso de Investigación: La información recogida en el proceso de denuncia e investigación solo se empleará para esclarecer los hechos y adoptar las medidas correspondientes, y no podrá ser utilizada para otros fines.

3. Medidas Específicas de Confidencialidad

3.1. Confidencialidad en la Recepción de la Denuncia

La denuncia será recibida por personal específicamente designado, con formación y competencia en la gestión de casos de acoso, a fin de minimizar el número de personas que tengan acceso a la información.

La persona denunciante podrá elegir el canal de denuncia (correo electrónico, línea telefónica, formulario presencial o en línea) con garantías de seguridad y privacidad en la transmisión de la información.

La persona que reciba la denuncia deberá firmar un compromiso de confidencialidad, asegurando que la información no será divulgada ni compartida sin justificación adecuada.

3.2. Confidencialidad durante la Investigación

La información relacionada con la denuncia será tratada de forma segura y confidencial en cada fase del proceso de investigación.

Todos los integrantes del equipo investigador deberán firmar un acuerdo de confidencialidad en el cual se comprometen a no divulgar, compartir ni comentar la información del caso fuera del marco estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos.

Entrevistas: Las entrevistas realizadas a la persona denunciante, el denunciado/a, y a posibles testigos se llevarán a cabo en un entorno privado, resguardado de la vista o escucha de terceras personas. Estas entrevistas serán documentadas exclusivamente por el personal autorizado y mediante registros protegidos.

Documentación del Caso: Toda documentación generada, incluidos los informes, actas de entrevistas y conclusiones preliminares, se almacenará en un sistema seguro de acceso



restringido, tanto en formato físico como digital. En el caso de archivos digitales, se emplearán contraseñas y protocolos de cifrado.

3.3. Confidencialidad en la Resolución y Comunicación de Resultados

La resolución final del caso será comunicada únicamente a las partes directamente implicadas (denunciante y denunciado/a) y, cuando sea estrictamente necesario, a los responsables de implementar las medidas correctivas.

Las sanciones o medidas adoptadas serán comunicadas de forma individual y privada a las partes implicadas, asegurando que ningún otro miembro de la organización tenga acceso a la información sobre el caso.

Cualquier medida correctiva que deba implementarse en el equipo de trabajo o en la organización será tratada de manera general, sin revelar detalles que identifiquen a las personas involucradas.

3.4. Confidencialidad Post-Procedimiento

Una vez finalizado el proceso, la documentación relacionada con el caso será archivada en un entorno seguro y de acceso restringido por un período determinado de tiempo, cumpliendo con las normativas legales de protección de datos personales.

Al vencimiento del período de conservación, los documentos podrán ser destruidos, asegurando que no quede rastro de la información de los involucrados, salvo aquellos documentos que deban conservarse para el cumplimiento de normativas legales o por requerimientos de auditoría.

3.5 Responsabilidades en Materia de Confidencialidad

Personal de la Asesoría Confidencialidad: Son responsables de recibir las denuncias, gestionar la información con estricta confidencialidad y supervisar que los datos se manejen de acuerdo con este protocolo.

Comité Investigador: Las personas del comité investigador o el personal asignado tienen la obligación de firmar un compromiso de confidencialidad y proteger toda la información recibida o generada durante el proceso.

3.6 Consecuencias de la Vulneración de la Confidencialidad

Cualquier violación de los compromisos de confidencialidad asumidos por las personas involucradas en el proceso podrá dar lugar a:

Sanciones disciplinarias para los empleados que divulguen información confidencial sin justificación, incluyendo desde una advertencia hasta la terminación del contrato laboral, dependiendo de la gravedad de la falta.

Acciones legales, cuando la violación de la confidencialidad constituya un incumplimiento legal o un perjuicio a los derechos de las personas involucradas.

La posibilidad de que la persona afectada (denunciante, denunciado/a o testigo) ejerza acciones legales de protección frente a la vulneración de su derecho a la privacidad y confidencialidad.

3.7 Compromiso y Firmas de Confidencialidad

Este Anexo de Confidencialidad es un componente esencial del Protocolo para la Prevención frente al Acoso en el Ámbito Laboral, y su cumplimiento es de carácter obligatorio para todas las personas involucradas en el tratamiento de una denuncia y/o que intervenga en la gestión de casos de acoso

INFORMACIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	
Responsable del tratamiento	
Contacto de la persona responsable del Tratamiento	
Contacto de la Delegada de Protección de Datos	
Finalidad del tratamiento	
Legitimación o base jurídica del tratamiento	
Personas destinatarias	
Plazo de conservación	
Derechos de las personas	

ANEXO II
MODELO DE QUEJA, DENUNCIA O RECLAMACIÓN

(Documento a entregar o rellenar en la entrevista a realizar con la Asesoría Confidencial)

Persona que informa de los hechos



Persona afectada Representante Personal Compañera o compañero Otra

Nombre y Apellidos

Datos personales de persona afectada

Nombre y Apellidos
Centro de trabajo-
Localidad
Responsable Unidad
Vinculación laboral
Antigüedad en el puesto
Teléfono
Correo electrónico
Otros datos

Descripción de los hechos¹¹

--

Acciones concretas denunciadas

¹¹ Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias



--

Producidas Por

Nombre y Apellidos
Centro de trabajo-
Localidad

Documentación Anexa

SÍ (Adjuntar relación) NO

Observaciones

--

Firma

En	a fecha
Firma persona interesada	

Antes de firmar el formulario, debe leer la información básica sobre protección de datos que se presenta a continuación.

I. Solicitud

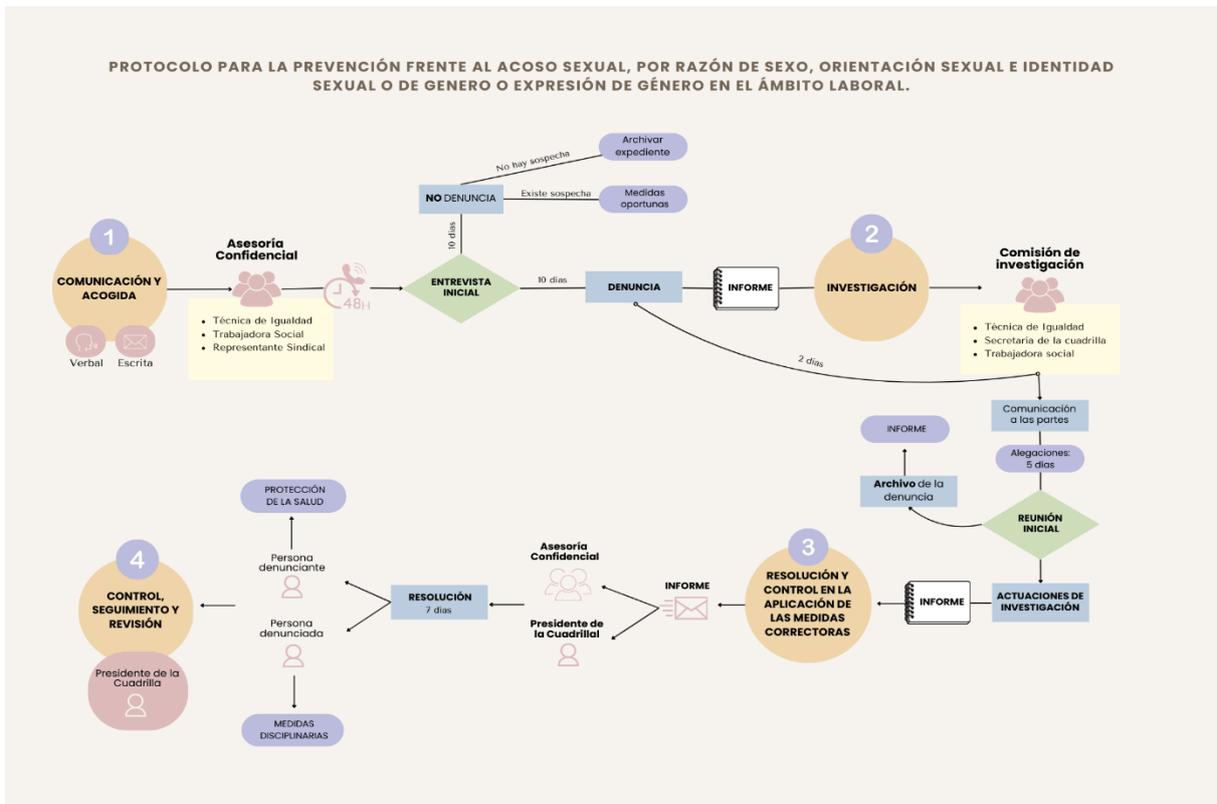
A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, o el Acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y

actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha: Firma:

ANEXO III.- DIAGRAMA DE FLUJO



Visto.- El dictamen dictamen favorable de la Comisión Informativa de Cohesión Social de fecha 18 de febrero de 2025.

- Se acuerda por unanimidad aprobar el Protocolo para la prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad sexual o de género o expresión de género en el ámbito laboral del ayuntamiento de Agurain.



7.- SAHARAKO ERREPUBLIKA ARABIAI DEMOKRATIKOAREN 49. URTEURRENAREN ALDEKO ADIERAZPEN INSTITUZIONALA / DECLARACIÓN INSTITUCIONAL POR EL 49º ANIVERSARIO DE LA REPÚBLICA ÁRABE SAHARAI DEMOCRÁTICA

Vista. - La propuesta de declaración institucional remitida por Euskal Fondoa con motivo del 49º aniversario de la República Árabe Saharaui Democrática y que dice lo siguiente:

Saharako Errepublika Arabiar Demokratikoaren 49. urteurrenaren aldeko Adierazpen Instituzionala

2025eko otsailaren 27an, Saharako Errepublika Arabiar Demokratikoa (SEAD) sortu zeneko 49. urteurrena ospatzen da. Urteurren hau itxaropen eta erronka berrituekin dator autodeterminaziorako eta independentziarako eskubide besterenezinaren alde borrokan jarraitzen duen saharar herriarentzako.

1976az geroztik, RASD erresistentzia- eta duintasun-ikurra izan da okupazioaren eta erbestearen aurrean. Ia mende erdi geroago, saharar herriak erronka larriei aurre egiten jarraitzen du, besteak beste, bere lurraldearen legez kanpoko okupazioari, eremu okupatueta giza eskubideen errepresioari eta baldintza prekarioetan kanpamenduetan errefuxiatutako milaka pertsonaren egoerari.

Azken urtean, ordea, saharar herriak garaipen historikoa lortu du Europako auzitegietan, Mendebaldeko Saharako baliabide naturalak sahararren baimenik gabe (bere ordezkari Fronte Polisarioaren bitartez) ustiatzea legez kanpoko delat berretsi baitzuten.

Epai hori ez da legezko garaipena soilik, Marokok egindako espoliazio sistematikoaren aurrean justiziarako urrats erabakigarria ere bada, energia berriztagarriko eta jasangarritasuneko proiektuak sustatzen baititu, hala nola parke eoliko eta eguzki-plaken orube handiak eraikitzea Mendebaldeko Saharan, klima-konpromisoaren adibide gisa aurkeztuz. Hori guztia saharar herriaren baimenik gabe. Krisi klimatiko globalak neurritz kanpo eragiten die populazio ahulenei, horien artean saharar herriari. Saharar errefuxiatuek muturreko tenperaturei, ur eta baliabide eskasiari aurre egin behar diete Tindufeko kanpalekuetan; lurralde okupatueta Marokok "Greenwashing" edo "zuriketa berdea" egiten duen bitartean, ingurumena eta saharar herriaren eskubideak kaltetzen dituzten erauzketaeta harrapari-praktikak makillatzen saiatzen delarik.

Fronte Polisarioaren jarrera irmoa txalotzen dugu NBEko Idazkari Nagusiaren Mandatari Pertsonalaren, Staffan de Misturaren, lurraldea zatitzeko proposamena errefusatu duelako. Mendebaldeko Sahara zatitzeak nazioarteko zuzenbidea urratzeaz gain, bateraezina da saharar herriaren autodeterminazioaren eta subiranotasunaren printzipioekin.

Saharako gazteak eragile estrategiko bihurtu dira gatazkan, ekimen sozial, kultural eta politikoak gidatuz eta erresistentzia bizirik mantenduz ezbehar handiko testuinguru batean. Sormena, erresilientzia eta determinazioa funtsezkoak dira askatasunean eta justizian oinarritutako etorkizuna eraikitzeko, eta azpimarratzekoa da elkartruckerako, ahalduntzeko eta lidergoan, giza eskubideetan eta iraunkortasunean prestatzeko ekimenak sustatzearen garrantzia.

Horregatik guztiagatik:

BERRESTEN DUGU Fronte Polisarioa saharar herriaren ordezkari legitimoa eta bakarra dela, NBEk eta nazioarteko komunitateak halakotzat aitortua.



SALATZEN dugu marokiarrek Mendebaldeko Saharan duten presentzia legez kanpoko delako eta nazioarteko arauak urratzen dituen okupazioa delako, eta Maroko delako lurralde okupatuaren giza eskubideen urraketa larrien erantzule zuzena.

EXIJITZEN DUGU Nazio Batuek Mendebaldeko Sahararen banaketa aurreikusten duen edozein proposamen baztertua eta, horren ordez, saharar herriaren autodeterminazioarako erreferendum aske, justu eta behin betikoa bermatzeko bere agindua betetzea.

ESKATZEN DIOGU Nazio Batuei MINURSOren agintaldia zabal dezala lurralde okupatuaren giza eskubideen zaintza sartzeko eta Mendebaldeko Sahararako errelatore berezi bat berehala izenda dezala sustatzeko.

EXIJITZEN DUGU preso politiko saharar guztiak berehala aska ditzatela eta giza eskubideen aldeko ekintzaileen aurkako jazarpenera eta torturak bertan behera utzi ditzatela.

USTE DUGU onartezina delako Marokok Mendebaldeko Saharako baliabide naturalak ustiatzen jarraitzea, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaiekin kontraesanean, eta eskualdean jarduten duten enpresei nazioarteko zuzenbidea errespetatzeko eskatzen diegu.

SALATZEN DITUGU Marokoko erregimenak dituen «greenwashing» estrategiak eta ingurumen-proiektuak legez kanpoko okupazioa sendotzeko tresna gisa erabiltzea, ingurumenaren eta saharar herriaren eskubideen kontura.

EXIJITZEN DUGU Espainiak, de iure Mendebaldeko Saharako potentzia administratzailea den aldetik, ofizialki baliogabetzat jo ditzala 1975eko Madrilgo Akordioak, eta jarrera aktiboa har dezala saharar herriaren autodeterminazio-eskubidearen defentsan.

ESKATZEN DIEGU NBEko Segurtasun Kontseiluari eta Afrikako Batasunari ahaleginak areagotu ditzatela gatazkari irtenbide bidezkoa eta behin betikoa emateko, nazioarteko zuzenbidearekin eta NBEren ebazpenekin bat etorritik.

BERRESTEN DUGU sahararrentzat bidezko konponbidea ez dela soilik justizia historikoko ekintza bat, baizik eta funtsezko ekarpena Afrikako iparraldeko eskualdean egonkortasuna eta bakea lortzeko. Tindufeko errefuxiatuen kanpalekuan dauden familia sahararrekiko gure elkartasuna

ADIERAZTEN DUGU, bai eta lurralde okupatuaren daudenekiko ere, eta eskerrak ematen dizkiegu saharar herriaren askatasunaren alde era nekazinean lan egiten duten elkartei eta kolektiboari.

Saharar herriaren justiziarekin, askatasunarekin eta autodeterminazioarekin dugun konpromiso hautsezina berretsiz ospatzen dugu 49. urteurren hau, eta nazioarteko komunitateari bidezko kausa horrekin bat egin dezan dei egiten diegu.

Sahara aske baten alde, justizia klimatikoaren alde eta saharar herriaren duintasunaren alde.

.....n, 2025eko otsailarenn

Declaración Institucional por el 49º Aniversario de la República Árabe Saharaui Democrática

El 27 de febrero de 2025, se conmemora el 49º aniversario de la creación de su Estado, la República Árabe Saharaui Democrática (RASD). Este aniversario llega en un momento de renovadas esperanzas y



desafíos, para el pueblo saharai, que continúa luchando por su derecho inalienable a la autodeterminación y la independencia.

Desde 1976, la RASD ha sido un emblema de resistencia y dignidad frente a la ocupación y el exilio. Casi medio siglo después, el pueblo saharai continúa enfrentándose a la ocupación ilegal de su territorio, la represión de los derechos humanos en las zonas ocupadas, y a la precaria situación de miles de personas refugiadas en los campamentos.

En el último año, el pueblo saharai ha alcanzado una victoria histórica en los tribunales europeos, que reafirmaron la ilegalidad de la explotación de los recursos naturales del Sáhara Occidental sin el consentimiento de las y los saharais a través de su legítimo representante, el Frente Polisario.

Este fallo no solo representa un triunfo legal, sino también un paso decisivo hacia la justicia frente al expolio sistemático llevado a cabo por Marruecos, que promociona proyectos de energía renovable y sostenibilidad, como la construcción de grandes parques eólicos y solares en el Sáhara Occidental, presentándolos como ejemplos de compromiso climático. Todo ello sin el consentimiento del pueblo saharai. La crisis climática global afecta desproporcionadamente a las poblaciones más vulnerables, entre ellas el pueblo saharai. La población refugiada saharai enfrenta temperaturas extremas, escasez de agua y recursos en los campamentos de Tinduf, mientras que en los territorios ocupados Marruecos lleva a cabo prácticas de "lavado verde". Con el "greenwashing" intenta maquillar prácticas extractivistas y depredadoras que dañan tanto el medioambiente como los derechos del pueblo saharai.

Aplaudimos la firme posición del Frente Polisario al rechazar la propuesta de partición del territorio planteada por el Enviado Personal del Secretario General de la ONU, Staffan de Mistura. Dividir el Sáhara Occidental no solo contraviene el derecho internacional, sino que también es incompatible con los principios de autodeterminación y soberanía del pueblo saharai.

La juventud saharai se ha convertido en un actor estratégico en el conflicto, liderando iniciativas sociales, culturales y políticas, y manteniendo viva la resistencia en un contexto de grandes adversidades. Su creatividad, resiliencia y determinación son fundamentales para construir un futuro basado en la libertad y la justicia, destacando la importancia de promover iniciativas de intercambio, empoderamiento y formación en liderazgo, derechos humanos y sostenibilidad.

Por todo ello:

REAFIRMAMOS que el Frente Polisario es el legítimo y único representante del pueblo saharai, reconocido como tal por la ONU y la comunidad internacional.

DENUNCIAMOS que la presencia marroquí en el Sáhara Occidental es ilegal y constituye una ocupación que viola las normas internacionales, siendo Marruecos responsable directo de las graves violaciones de los derechos humanos en el territorio ocupado.

EXIGIMOS que Naciones Unidas descarte cualquier propuesta que contemple la partición del Sáhara Occidental y que, en su lugar, cumpla con su mandato de garantizar un referéndum libre, justo y definitivo para la autodeterminación del pueblo saharai.



INSTAMOS a Naciones Unidas a que amplíe el mandato de la MINURSO para incluir la vigilancia de los derechos humanos en los territorios ocupados y promueva la designación inmediata de un Relator Especial para el Sáhara Occidental.

EXIGIMOS la liberación inmediata de todos los presos políticos saharauis y el cese de la persecución y las torturas contra activistas de derechos humanos.

CONSIDERAMOS inaceptable que Marruecos continúe explotando los recursos naturales del Sáhara Occidental, en contradicción con las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y exigimos a las empresas que operan en la región que respeten el derecho internacional.

DENUNCIAMOS las estrategias de "greenwashing" del régimen marroquí y su utilización de proyectos ambientales como herramienta para consolidar su ocupación ilegal, a costa del medioambiente y de los derechos del pueblo saharauí.

EXIGIMOS que España, como potencia administradora de iure del Sáhara Occidental, declare oficialmente nulos los Acuerdos de Madrid de 1975 y adopte una postura activa en la defensa del derecho de autodeterminación del pueblo saharauí.

INSTAMOS al Consejo de Seguridad de la ONU y a la Unión Africana a intensificar sus esfuerzos para lograr una solución justa y definitiva al conflicto, en consonancia con el derecho internacional y las resoluciones pertinentes de la ONU.

REAFIRMAMOS que una solución justa para los y las Saharauis no solo es un acto de justicia histórica, sino una contribución esencial a la estabilidad y la paz en la región del norte de África.

EXPRESAMOS nuestra solidaridad con las familias saharauis en los campamentos de refugiados de Tinduf, así como con quienes resisten en los territorios ocupados, y agradecemos el apoyo de las asociaciones y colectivos solidarios que trabajan incansablemente por la libertad del pueblo saharauí.

Conmemoramos este 49º aniversario reafirmando nuestro compromiso inquebrantable con la justicia, la libertad y la autodeterminación del pueblo saharauí, y hacemos un llamado a la comunidad internacional para que se una a esta causa justa. Por un Sáhara libre, por justicia climática y por la dignidad del pueblo saharauí.

En.....el.....de febrero de 2025

Visto.- El dictamen favorable de la Comisión Informativa de Cohesión Social de fecha 18 de febrero de 2025.

- Se acuerda por unanimidad aprobar la declaración institucional remitida por Euskal Fonda con motivo del 49º aniversario de la República Árabe Saharaui Democrática.



8.- REGLAMENTO INTERNO FUNCIONAMIENTO CONSEJO SECTORIAL DE DEPORTES DE AGURAIN / AGURAINGO KIROLAREN KONTSEILU SEKTORIALAREN FUNTZIONAMENDURAKO BARNE-ARAUDIA

Visto.- Que el pleno del Ayuntamiento de Agurain en sesión ordinaria celebrada el día 28 de noviembre de 2024 acordó crear el Consejo Sectorial de Deporte de Agurain y que se proceda a iniciar los trámites oportunos para la aprobación del Reglamento interno de funcionamiento del citado Consejo previa a la tramitación ordinaria

Visto.- Que el reglamento ha sido expuesto para consulta pública a través del portal web municipal, iniciándose dicha exposición el 14 de enero de 2024.

Visto.- Que durante el plazo de consulta pública que finalizó el 4 de febrero de 2025, no se ha presentado aportación alguna.

Vista.- La documentación integrante del expediente de Reglamento del Consejo Sectorial de Deporte de Agurain.

Visto.- Lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local en cuanto a la tramitación a seguir.

Visto.- El dictamen favorable de la Comisión Informativa de Cohesión Social de fecha 18 de febrero de 2025.

- Se acuerda por mayoría absoluta del número legal de miembros de la corporación con los votos de los representantes del grupo municipal EH Bildu (7 votos):

I.- Aprobar inicialmente el Reglamento del Consejo Sectorial de Deporte de Agurain con la siguiente redacción:

REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO PARA EL CONSEJO SECTORIAL DE DEPORTE DE AGURAIN

DENOMINACIÓN Y OBJETO

Artículo 1:

El Consejo Sectorial de Deporte es un órgano de participación sectorial que tiene carácter consultivo y de asesoramiento a los diferentes órganos del Ayuntamiento competentes en la materia. Así, podrá emitir informes en su caso y formulará propuestas y sugerencias en el ámbito sectorial de su competencia.

Artículo 2:

Desde este Consejo de Deporte se fomentará la participación de la ciudadanía y, en particular, de su movimiento asociativo en el ámbito del deporte, haciendo así posible una mayor corresponsabilidad de los/as ciudadanos/as en los asuntos públicos del municipio.



FUNCIONES

Artículo 3:

Son funciones del Consejo Sectorial de Deporte:

- 1. Concretar el rumbo de la vida deportiva de Agurain, elaborando para ello las estrategias oportunas.*
- 2. Garantizar la coordinación entre asociaciones de Agurain, creando para ello, y como herramienta principal, una única y eficaz agenda deportiva en el municipio.*
- 3. Compartir y socializar información sobre las asociaciones, para que la ciudadanía disponga de información acerca de sus actividades y ofertas.*
- 4. Realizar la comunicación de los diferentes actos deportivos.*
- 5. Potenciar la creación de dinámicas deportivas nuevas.*
- 6. Ofrecer asesoramiento al ayuntamiento y a las asociaciones.*
- 7. Realizar un análisis de los espacios deportivos y proponer mejoras.*
- 8. Hacer propuestas en los diferentes programas y actuaciones deportivas y colaborar con el Ayuntamiento en su puesta en marcha.*
- 9. Debatir y valorar los asuntos deportivos que presente el Ayuntamiento y considere y solicite el Consejo Sectorial de Deporte, especialmente la información, el seguimiento y evaluación de los programas anuales en el ámbito del deporte.*
- 10. Recibir información periódica sobre la ejecución presupuestaria y participar en el proceso de elaboración del proyecto de presupuestos del Departamento de Deportes del Ayuntamiento de Agurain.*

COMPOSICIÓN

Artículo 4:

Constituirán el Consejo Sectorial de Deporte:

- Presidencia: Concejala/a de Deportes o persona en quien delegue.*
- Un representante por cada uno de los grupos políticos que forman parte de la Corporación.*
- Un representante de cada asociación inscrita en el Registro de Entidades Asociativas del Ayuntamiento de Agurain relacionadas con el sector y con interés en la materia, y que solicite su participación en el Consejo*

Las Asociaciones designarán y comunicarán por escrito a la Secretaría del Consejo los nombres de la persona portavoz y suplente que ostentarán dicha representación.

A las sesiones del Consejo de Deporte podrán asistir cuantas personas de cada asociación lo deseen con derecho a voz. No obstante, sólo la portavoz o, en su caso, la suplente, tendrá derecho a voto.

- Un representante de las personas usuarias y/o abonadas a las instalaciones deportivas municipales.*



Las personas interesadas deberán presentar a la Secretaría del Consejo su interés en formar parte del Consejo y deberán entre todas las inscritas, nombrar a una persona que será la portavoz y que tendrá, además de voz, voto.

- Un representante de los y las trabajadores/as de la empresa contratada para llevar a cabo el Servicio Deportivo

Las personas interesadas deberán presentar a la Secretaría del Consejo su interés en formar parte del Consejo y deberán entre todas las inscritas, nombrar a una persona que será la portavoz y que tendrá, además de voz, voto.

- También pueden formar parte del mismo, a título individual, expertos y personalidades de reconocida valía dentro del sector específico del Consejo, a propuesta de la mayoría del mismo y para asesorar al Consejo en temas específicos, y con carácter temporal, con voz y sin voto. Así mismo, podrán tomar parte, responsables técnicos de recursos municipales, con voz pero sin voto. (p.ej. Jolastoki, Gazteleku, Centros escolares,..)

_ Los consejos tendrán como secretario a un técnico del área de deportes con voz y sin voto.

FUNCIONAMIENTO

Artículo 5. Periodicidad.

El Consejo se reunirá como mínimo una vez por semestre en sesión ordinaria. No obstante, por razones de conveniencia o urgencia podrán celebrarse sesiones extraordinarias que serán convocadas por su presidente a iniciativa propia o a solicitud de al menos un tercio de los miembros representantes del Consejo.

Artículo 6. Quórum de asistencia.

Para la válida celebración de las sesiones se requiere la asistencia del/la presidente/a y secretario/a y de al menos la mitad de los miembros representantes de las Asociaciones, quórum que deberá mantenerse durante la sesión.

Si dicho quórum no se alcanzase, se constituirá en segunda convocatoria media hora más tarde, siendo suficiente la asistencia de la cuarta parte de los miembros representantes de las Asociaciones además del/la presidente/a y el secretario/a.

Artículo 7. Convocatorias.

Previo a la convocatoria de las sesiones por parte de la Presidencia del Consejo, la Secretaría remitirá comunicación con un orden del día provisional, en la que se establecerá un plazo de 10 días naturales, a fin de que las personas miembros del Consejo puedan hacer propuestas al orden del día, así como presentar documentación y aportaciones al mismo.

Posteriormente, la Presidencia convocará las sesiones. En dicha convocatoria se remitirá el orden del día comprensivo de los asuntos a tratar, así como la documentación necesaria y cuantas aportaciones pudieran haber sido realizadas por personas miembros del Consejo en relación a dichos puntos. La antelación de la convocatoria de las sesiones ordinarias y



extraordinarias será de ocho días de antelación. Respecto a la celebración de las extraordinarias y urgentes se convocarán sin límite de antelación previa.

Las convocatorias de las sesiones deberán redactarse en euskera y en castellano, debiendo ser publicadas en el sitio/web municipal.

Se publicarán las fechas de reunión del Consejo con el fin de que la ciudadanía pueda presentar solicitudes y propuestas.

Artículo 8. Deliberaciones.

El/la presidente/a dirigirá las sesiones, ordenará los debates y adoptará las medidas convenientes para garantizar el buen orden de las reuniones.

Artículo 9. Actas.

El/la secretario/a del Consejo ha de tomar acta de las reuniones, acta que se someterá a aprobación del mismo en la siguiente sesión que se celebre.

Se remitirá acta de todas las reuniones a los miembros del Consejo. Las actas serán públicas y estarán a disposición de los interesados que lo requieran en un plazo no menor a quince días después de celebrada cada sesión.

Las actas estarán a disposición de cualquier ciudadano/a en el sitio/web municipal.

Artículo 10. Votación.

El sistema habitual de trabajo es la búsqueda de consenso; si éste, en algún caso, no es posible, se ha de recurrir al voto y los acuerdos y resoluciones se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes que tengan derecho al voto. En caso de empate el/la Presidente del Consejo tendrá voto de calidad.

Artículo 11. Grupo de Trabajo permanente y Grupos de trabajo.

El Consejo constituirá un grupo de trabajo permanente al objeto de hacer seguimiento de las iniciativas y/o programas aprobados por el Ayuntamiento a propuesta del Consejo así como procesos de los grupos de trabajo e iniciativas que surjan del propio grupo durante el periodo comprendido entre las sesiones semestrales del Consejo de Deporte. Este grupo estará formado por el Presidente del Consejo y tres personas representantes del movimiento asociativo presentes en el Consejo actuando de Secretario el técnico de Deportes. Se juntará cuando lo estime el Presidente del Consejo y al menos con una frecuencia trimestral.

Para el estudio de temas puntuales y concretos relacionados con el ámbito del Consejo se podrán constituir comisiones de trabajo específicas, a iniciativa del/la Presidente del Consejo y/o a petición de la mayoría de miembros que integran el Consejo. Podrán participar en los grupos de trabajo representantes de las asociaciones pertenecientes al Consejo, y también especialistas de los diferentes temas objeto de estudio que sean propuestos por la mayoría de miembros del Consejo.

El régimen de reuniones de los grupos de trabajo será flexible, adecuado a la urgencia del tema. La convocatoria y coordinación de los grupos de trabajo corresponderán a la Presidencia, la cual podría delegar en el/la secretario/a si lo considera oportuno. La adopción inicial de acuerdos en los Grupos de trabajo se realizará por mayoría simple de las personas



presentes, teniendo en cuenta que siempre habrán de ser elevadas al Consejo las conclusiones o acuerdos, a fin de que el Consejo apruebe definitivamente las conclusiones y acuerdos tomados en los Grupos de trabajo.

Artículo 12. Dictámenes del Consejo.

Los dictámenes del Consejo, al tener éste un carácter consultivo y de participación ciudadana, tendrán una importancia singular, constituyendo directrices, con el rango de recomendaciones para los órganos de gobierno municipal, los cuales tendrán que dar respuesta motivada a todas las recomendaciones formuladas por el Consejo y que sean rechazadas o modificadas. Todos los dictámenes del Consejo y las respuestas que se generen al respecto por los órganos del gobierno municipal tendrán que ser convenientemente difundidas con la intención de que la ciudadanía pueda informarse sobre el trabajo realizado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La modificación total o parcial del presente reglamento, así como su eliminación, corresponde al Pleno Municipal.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente reglamento de funcionamiento interno del Consejo de Deporte entra en vigor a partir de su publicación definitiva en el BOTHA.

II.- Someter a información pública y audiencia a los/as interesados/as mediante su publicación en el BOTHA, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la web municipal, al objeto de que durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava, puedan presentar las reclamaciones y/o sugerencias que consideren oportunas.

III.- Que en el caso de que se presentasen reclamaciones y/o sugerencias serán resueltas por el pleno y se procederá a la aprobación definitiva del Reglamento. En caso de no presentarse reclamaciones y/o sugerencias, el acuerdo de aprobación inicial se elevará a definitivo junto con el reglamento.

IV.- Que el acuerdo de aprobación definitiva o, en su caso, el acuerdo de aprobación inicial elevado automáticamente a aquella categoría, junto con el texto del reglamento, se publique en el BOTHA, entrando en vigor una vez haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local.

9.- OINHERRI-REKIN BAZKIDETZA / ASOCIACIÓN CON OINHERRI

Visto. – Que por parte de Oinherri Herri Hezitzaileak Sustatzeko Elkarte se ha presentado en el registro del Ayuntamiento de Agurain en fecha 14 de enero de 2025 un escrito invitando al Ayuntamiento a ser socio colaborador de la asociación sin ánimo de lucro.

Visto.- El informe del técnico de Euskera de la Cuadrilla de Llanada Alavesa de 12 de febrero de 2025.

Visto. – El informe de secretaria-intervención de fecha 13 de febrero de 2025.



Visto. – El informe de la técnica de prevención comunitaria de fecha 17 de febrero de 2025

Visto.- El dictamen dictamen favorable de la Comisión Informativa de Asuntos Transversales de fecha 18 de febrero de 2025.

- Se acuerda por mayoría absoluta del número legal de miembros de la corporación adherirse como socio colaborador a Oinherri Herri Hezitzaileak Sustatzeko Elkarte y aprobar un gasto de 3.000,00 euros con cargo a la partida presupuestaria del Estado de Gastos del presupuesto 2025, “335.481.003 Oinherriren aldeko transferentziak”

10.- MARTXOAREN 8KO ADIERAZPEN INSTITUZIONALA / DECLARACIÓN INSTITUCIONAL 8 DE MARZO

Vista. - La propuesta de declaración institucional presentada con motivo del 8 de marzo de 2025 y que dice lo siguiente:

2025eko martxoaren 8rako Adierazpen Instituzionala

Gaur, 2025eko martxoaren 8a, Emakumeen Nazioarteko Eguna dela eta, Beijinggo Adierazpena eta Ekintza Plataforma adopzioaren 30. Urteurreneko ospakizunarekin bat egin nahi dugu. 1995ean Beijingen egin zen Emakumeari buruzko IV. Mundu Konferentzian adostutako akordioek genero-berdintasuna, emakume eta neska guztien ahalduntzea eta giza eskubideak gauzatzeko munduko ibilbide-orria abian jarri zuten.

Ibilitako azken 3 hamarkadetan aurrerapauso garrantzitsuak eman dira, baina bilakaera desorekatua izan da eta oraindik munduko herrialde bakar batek ere ez du lortu emakumeen eta gizonen arteko genero-berdintasuna. Hala eta guztiz ere, berdintasun-inezeez aurrerapena nabarmena izan dela erakusten dute, berdintasun-politiken araudi- eta erakunde-garapena eta mugimendu feministaren bultzada iraunkorra bateratu diren testuinguruetan.

30. Urteurren horrek konpromisoak eta borondateak berritzeko aukera ematen digu. Beijingen adostutako berdintasunaren helburuak lortzeko, beharrezkoak diren baliabideak bideratuz, erronkei eta oraindik dirauten oztopoei aurre egiteko.

Declaración Institucional con motivo del 8 de marzo de 2025

Hoy, 8 de marzo de 2025, con motivo del día internacional de las mujeres, queremos unirnos a la conmemoración del 30 aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en Beijing en 1995. Estos acuerdos pusieron en marcha la hoja de ruta mundial para lograr la igualdad de género, el empoderamiento de todas las mujeres y niñas y la realización de sus derechos humanos.

En tres décadas de recorrido se han dado avances importantes, pero la evolución ha sido desigual y todavía ningún país en el mundo ha alcanzado la igualdad de género entre mujeres y hombres. Así y todo, los índices de igualdad muestran que el avance ha sido notable en aquellos contextos en los que el desarrollo normativo e institucional de las políticas de igualdad han confluído con el impulso sostenido del movimiento feminista

El 30º aniversario es la oportunidad de renovar los compromisos y voluntades para alcanzar las metas acordadas en Beijing, movilizandolos recursos necesarios para afrontar los desafíos y enfrentar los obstáculos que aún persisten.

Euskal erakundeek eta, bereziki, tokiko gobernuek, 30 urte hauetan metatutako ebidentzia dute, eta horrek agenda feminista globalean oinarritutako berdintasun-politiken bermatu eta legitimatu egin du.

Euskal Udalek genero-berdintasunaren lorpena bizkortzeko mundu-mugimenduarekin bat egin dute, emakumeen eta nesken ahalduntzearen eta emakumeen eskubideen defentsaren aldeko apustua eginez. Tokiko eremutik arlo kritiko globaletan aurrera egiten laguntzeko, Aguraingo Udalak ondorengo konpromisoak hartuko ditu:

- Sustapen-egiturak baliabide eta langile nahikoz hornitzea, berdintasunerako eta indarkeria matxistaren aurkako borrokari buruzko politikak garatzeko, Berdintasunerako Politika Publikoaren Kalitate-Estandarren arabera.
- Emakumeen elkartegintza eta elkarte feministak sustatzea, horien bidez, berdintasun politika publikoetan, emakumeak solaskideak izan daitezten eta eragin dezaten.
- Tokiko gobernuetan emakumeek eta gizonak berdintasunez parte hartzeko eta eragiteko errazten dituzten baldintzak sortzeko akordioak hartzea.
- Tokiko arreta- eta koordinazio- protokoloak eguneratzea, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak eta bizirauleak onbideratzeko.
- Herritarren artean, indarkeria matxistari aurre egiteko programak garatzea, gizonak eta mutikoak bereziki mugiaraziz.
- Zaintzen ekonomia eraldatzeko tokiko prozesuak abian jartzea, ikuspegi feministatik.
- Berdintasunaren eta indarkeria matxistaren aurkako borrokari buruzko tokiko ekintza-planetan jasotako agenda feministen gaineko kontuak ematea, aldian-aldian.
- Udalerriko eta Kuadrillako mugimendu feministak martxoaren 8rako deitzen dituzten mobilizazioak babestea.

Las instituciones vascas, y los gobiernos locales en especial, cuentan con la evidencia acumulada en estos 30 años, que avala y legitima las políticas de igualdad basadas en la agenda feminista global.

Por ello, los ayuntamientos vascos se suman al movimiento mundial para acelerar el logro de la igualdad de género, apostando por el empoderamiento de mujeres y niñas y la defensa de los derechos de las mujeres. Con el fin de contribuir desde el ámbito local al avance en las áreas críticas globales, el Ayuntamiento de Agurain se compromete a:

- Dotarse de las estructuras para desarrollar políticas de igualdad y lucha contra la violencia machista, con los recursos y el personal suficiente, acorde a los Estándares de Calidad de las políticas públicas de igualdad.
- Impulsar el asociacionismo de mujeres y feministas como base para la interlocución y la incidencia de las mujeres sobre las políticas públicas de igualdad.
- Adoptar acuerdos para crear condiciones que faciliten la participación e incidencia igualitarias de mujeres y hombres en los gobiernos locales.
- Actualizar los protocolos locales de atención y coordinación para la reparación de las víctimas y supervivientes de la violencia machista contra las mujeres.
- Desarrollar programas de prevención de la violencia machista entre la ciudadanía, movilizándolo especialmente a los hombres y niños.
- Poner en marcha procesos locales de transformación de la economía de los cuidados desde el enfoque feminista.
- Rendir cuentas periódicamente en relación con la agenda feminista recogida en los planes de actuación local en materia de igualdad y lucha contra la violencia machista.
- Apoyar las movilizaciones que el movimiento feminista del municipio y la Cuadrilla convoquen alrededor del 8 de marzo.



Visto.- El dictamen favorable de la Comisión Informativa de Asuntos Transversales de fecha 18 de febrero de 2025.

- Se acuerda por unanimidad aprobar la declaración presentada con motivo del 8 de marzo de 2025.

11.- GALDE-ESKEAK / RUEGOS Y PREGUNTAS

Y no siendo otro el objeto de la presente Sesión, la Presidencia levantó la sesión siendo las 19:53 horas, extendiéndose la presente acta con el Visto Bueno de la Sr. Alcalde, de lo que yo la Secretaria, DOY FE.