



EXCEL·LENTÍSSIM  
Ajuntament de la Vall d'Uixó

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA  
EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO  
DEL AYUNTAMIENTO DE LA VALL D'UIXÓ**

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE LA VALL D'UIXÓ**

## **ÍNDICE**

<b>1. PREÁMBULO</b> .....	<b>2</b>
<b>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b> .....	<b>2</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>4. NORMATIVA</b> .....	<b>2</b>
<b>5. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>3</b>
5.1. El acoso sexual, sexista y machista como expresiones de la violencia machista.	
5.2. Formas que adquiere el acoso sexual.	
5.3. Definiciones.	
5.4. Tipos de acoso sexual y por razón de sexo	
<b>6. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	<b>7</b>
6.1. Órganos y personas encargados de impulsar las medidas preventivas.	
6.2. Comunicación interna	
6.3. Formación	
6.4. Investigación y conocimiento.	
<b>7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA</b> .....	<b>8</b>
7.1. Principios éticos de actuación.	
7.2. Garantías que deben cumplir los procedimientos.	
7.3. Órganos, composición y sustituciones.	
7.4. Funciones de los órganos.	
<b>8. PROCEDIMIENTOS DE GARANTÍA</b> .....	<b>11</b>
8.1. Presentación de la queja o de la denuncia.	
8.2. Análisis inicial de la Asesoría Confidencial.	
8.3. Procedimiento informal.	
8.4. Procedimiento formal.	
8.5. Resolución alegaciones	
8.6. Vinculante	
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	<b>14</b>
<b>10. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS</b> .....	<b>14</b>

## **1. PREÁMBULO**

Este protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de la Vall d'Uixó es producto de un proceso participativo y de discusión de la Comisión de Igualdad. Dicha Comisión está compuesta por representantes sindicales, personal técnico de servicio de prevención y riesgos laborales, servicios de Igualdad y el Departamento de RRHH y por las concejalas delegadas de Igualdad y RRHH.

Como base para la creación de este protocolo, se han tenido en cuenta otros ya aprobados en diversos ayuntamientos, centrándose especialmente en el protocolo del Ayuntamiento de Donostia – San Sebastián, por considerarlo un modelo de fácil aplicación y muy claro en su contenido.

Este *Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo o machista* aprobado por el Ayuntamiento de la Vall d'Uixó tiene como objetivo crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias estableciendo mecanismos que prevengan y atiendan situaciones de acoso sexual.

En este protocolo se definen procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o machista a la vez que establece los itinerarios posibles para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido víctimas del mismo.

## **2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El Ayuntamiento de la Vall d'Uixó en el desarrollo de su actividad tiene como principio básico el respeto a la dignidad de mujeres y hombres y la protección de los derechos inviolables que le son inherentes. En consecuencia, las personas que trabajan en el Ayuntamiento de la Vall d'Uixó, tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato cortés, respetuoso y digno, no tolerando la Institución Municipal que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

En el ámbito de promover la claridad de sus servicios, a través del desarrollo de la propia identidad personal y profesional de las personas que en la misma ejerzan su trabajo, el Ayuntamiento de la Vall d'Uixó prohíbe que, dentro de su organización, y en especial, en su ámbito laboral, se produzcan situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o sexista, adoptando al respecto tanto las medidas preventivas necesarias como las legales que, en su caso, procedan.

## **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo será de aplicación para toda aquella persona trabajadora del Ayuntamiento.

Por persona trabajadora se entiende a toda aquella persona que tenga una relación laboral con esta Administración, y que esté bajo su poder de dirección. Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta Administración y de una empresa externa, que compartan el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este documento. Si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **4. NORMATIVA**

Este protocolo está en consonancia con las leyes y normas actuales que, fomentan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como la erradicación de la desigualdad de género, y tiene ya un importante sostén legislativo en los planos internacional, estatal y nacional plasmado en los siguientes documentos que se señalan a continuación:

- **Àmbit comunitario.**

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".

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 define el acoso sexual y tipifica las diversas conductas y obliga a ser investigadas.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso sexista y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

- **Àmbit internacional**

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

- **Àmbit estatal**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

- **Àmbit autonómico**

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## 5. MARCOCONCEPTUAL

### 5.1. El acoso sexual, sexista y machista como expresiones de la violencia machista.

El acoso sexual, sexista y machista en el ámbito laboral se caracteriza por ser una *conducta indeseada* por parte de la persona que lo recibe. No es recíproco. La dificultad está en que corresponde a cada persona determinar el tipo de comportamiento que le resulta aceptable y de parte de quien provenga. Esto lleva a la posición sustentada de que el acoso debe ser juzgado según la percepción de la persona que lo sufre, es un criterio subjetivo.

El acoso sexual, sexista y machista es un problema de poder, surge cuando hay una asimetría entre quien(es) lo ejerce(n) y quien(es) lo vive(n). Asimetría tanto funcional (de una persona en concreto contra otra) como simbólica (por la función que cumplen para imponer una normativa heterosexista y patriarcal de comportamiento).

Uno de los factores sociales más relevantes para generar asimetrías de poder es la desigualdad de género, de ahí que, aunque conductas de acoso sexual en el ámbito laboral puedan ser sufridas tanto por mujeres como por hombres, la problemática sea mayor en el colectivo de mujeres. La posibilidad de ser acosada sexualmente está estrechamente asociada a la posición de las mujeres en el trabajo que es claramente deficitaria y sus condiciones laborales más precarias; tienen más dificultades al acceso de empleo, diferencias salariales,

dificultades en la conciliación laboral-familiar, dificultades en la promoción de empleo, etc.

La probabilidad de ser acosada sexualmente está más estrechamente asociada a la vulnerabilidad observada y la dependencia económica de la acosada y no precisamente a su apariencia física.

Sin embargo, teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres tienden cada vez más a trabajar juntos en niveles similares, se producen numerosos casos de acoso sexual, sexista y machista dentro del mismo nivel jerárquico creando un clima de tensión continua y malestar; y aunque este acoso no esté relacionado exclusivamente con la posición laboral de quién lo enfrenta, sí puede repercutir directa o indirectamente en su productividad laboral, su imagen como profesional puede verse afectada y cabe la posibilidad de un abandono del empleo.

De hecho, las estadísticas demuestran que el acoso sexual por parte de compañeros es más numeroso, aunque el acoso sexual grave o muy grave es el que realiza un superior o superiores de la víctima.

## 5.2. Formas que adquiere el acoso sexual

Para una mejor definición de lo que es el acoso sexual, se tiene que entender en sus dos presentaciones más comunes:

- **Como chantaje**; es un tipo de acoso que supone que la aceptación o el rechazo de la conducta sexual, sexista o machista no solicitada *influye directamente* en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, salario, ascensos, traslados, formación, etc. de quienes lo sufren. Los sujetos que lo ejercen están en una posición jerárquicamente superior o están relacionados con la toma de decisiones sobre la persona acosada.
- **Como acoso sexual, sexista y machista ambiental**; tiene como efecto crear un entorno laboral hostil, ofensivo e intimidatorio. No tiene efectos inmediatos en las condiciones de trabajo ya que el acosador no tiene poder para ello. El ambiente que genera una situación de este tipo provoca riesgos en la salud de la persona afectada y, por lo tanto, tiene indirectamente efectos en su trabajo. Se plasma a través de chistes, comentarios, expresiones despectivas sobre la persona, actuaciones hostiles anónimas... Este tipo de acoso sexual puede realizarse por parte de cualquier compañero, superior, subordinado o terceros relacionados con la empresa.

Ambas expresiones de acoso tienen como causa y/o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las víctimas. Aunque las manifestaciones del chantaje sexual, sexista y machista son obvias, la consecuencia directa que tienen sobre las condiciones y/o el mantenimiento del empleo puede llevar a quienes las sufren lo vivan en silencio y encuentren dificultades para denunciarlo.

El acoso sexual ambiental, por el contrario, puede ser más difuso y requiere de un cierto nivel de conciencia y reflexión entre las mujeres y las personas que rompen los comportamientos heteropatriarcales para identificar esas conductas no sólo como producto de “momentos”, “salidas de tono” o “molestias sin consecuencia”.

En ambos casos, la percepción subjetiva de estas conductas juega un papel importante para su conocimiento por el centro de trabajo. La aceptación explícita o implícita del ámbito laboral como un espacio masculino y heterosexual por tradición puede hacer que se normalicen conductas en absoluto deseables. De ahí que sea importante reconocer dos niveles de percepción en el acoso:

**Acoso técnico**: se denominará acoso técnico a las situaciones padecidas de manera reiterada durante el plazo de un año independientemente de que lo considere o no acoso la persona que las enfrenta.

**Acoso declarado**: se definirá de esa manera a las situaciones que sean interpretadas como tal por quienes las enfrentan.

### 5.3. Definiciones

#### - **Acoso sexual**

El acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos que tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su estabilidad física y emocional así como su desempeño profesional y laboral.

#### - **Acoso por razón de sexo**

El acoso machista o por razón de sexo es toda conducta gestual, verbal o comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos compañeras, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos que tiene como causa los estereotipos de género (en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con la opción sexual, con la identidad de género, o con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares), que se produce en el marco de una organización o en relación o como consecuencia de una relación laboral atentando contra la integridad física o psíquica de la persona que lo enfrenta y creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Entre otros, estos comportamientos pueden considerarse como acoso:

- Difamar en público repetidamente a una persona, su trabajo y su implicación.
- Insultar constantemente y de forma ultrajante a una persona por su aspecto físico, ideología, opción sexual o identidad de género.
- Dar órdenes contradictorias y, por tanto, imposibles de cumplir al mismo tiempo.
- Dar órdenes insultantes.
- Actitudes que conllevan vigilancia extraordinaria e ininterrumpida.
- Orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Ataque verbal.
- Ataque físico.
- Etc.

#### - **Chantaje sexual**

Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, realizada tanto por superiores jerárquicos o personas con poder de poner en peligro el empleo y/o desarrollo profesional y laboral de la persona que lo enfrenta.

#### - **Chantaje machista o por razón de sexo**

El chantaje machista o por razón de sexo es toda conducta gestual, verbal o comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos o personas con poder de decisión que tiene como causa los estereotipos de género (en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con la opción sexual, con la identidad de género, o con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares), que se produce en el marco de una organización o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que pone en peligro el empleo o el desarrollo profesional o laboral de quien lo enfrenta.

Exponemos aquí unos ejemplos de chantaje machista:

- Solicitud de favores sexuales, en el caso de que esas solicitudes estén directamente o indirectamente relacionadas con la carrera profesional, las condiciones laborales o el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Sugerencias desagradables.
- Chistes o comentarios sobre el aspecto o la imagen de la persona.
- Abusos verbales intencionados, con contenido lujurioso.

- Invitaciones lujuriosas o comprometidas.
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Tocar físicamente, de forma intencionada, y que sin que la otra persona lo pida.
- Acercarse físicamente demasiado o sin necesidad.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes electrónicos insultantes.
- Persecución.
- Invitar repetidamente a participar en actividades sociales, aunque la persona en cuestión haya dejado claro que están fuera de lugar.
- Bromas o propuestas explícitamente sexuales.
- Acoso sexual.
- Etc.

Las manifestaciones del acoso y chantaje sexual o sexista no son todas de la misma intensidad. Pueden presentarse de forma gradual y combinarse para crear un ambiente laboral hostil, así como amenazas concretas contra el empleo.

En el caso del acoso podemos encontrar tres tipos: leve, grave y muy grave. Y en el caso del chantaje podemos encontrar dos tipos: grave o muy grave, por lo que se seguirá el procedimiento formal en todos sus casos.

#### **5.4. Tipos de acoso sexual y por razón de sexo**

Los tipos de acoso se clasificarán en leves, graves y muy graves, según los criterios que detallamos a continuación: perjuicio causado a la salud de la víctima, riesgo de empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima, riesgo de que la víctima no tenga trabajo o incluso de que lo pierda, repetición sistemática, contacto físico, invasión de la intimidad, trato intimidatorio o indigno, perjuicios provocados a los compañeros y compañeras de trabajo...

En el caso del acoso podemos encontrar tres tipos: leve, grave y muy grave.

##### **TIPO LEVE**

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinosos, realizados de forma continuada.
- Gestos y miradas insinuantes

##### **TIPO GRAVE**

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen sobre una persona por razón de género.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente, cuando se realiza sobre una persona por razón de género.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de género.
- Preguntas sobre la vida sexual de las trabajadoras
- Insinuaciones sexuales
- Petición abierta relaciones sexuales
- Presión tras una ruptura sentimental
- Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido

sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales

#### **TIPO MUY GRAVE**

- Demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios.
- Impartir órdenes vejatorias, cuando se realiza sobre una persona por razón de género.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona, realizada por razón de género.
- La agresión física, realizada sobre una persona por razón de género.
- Adopción de represalias contra las personas que denuncian, atestiguan...
- Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados
- Acorralamientos, asaltos sexuales
- Presión para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas

Se considerarán en todo caso **CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES** las siguientes:

- El abuso de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La persona denunciada ya lo había sido en otro caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- La alevosía.
- La denuncia ha sido puesta por varias personas que hayan sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Asesoría Confidencial, Comisión investigadora...a lo largo del Procedimiento.
- La víctima sufre de discapacidad física o mental.
- Si los acosadores son más de uno y que actúan en grupo.

Son **CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES**:

- Haber reconocido el hecho, procedido a disminuir los efectos de la falta o dar satisfacción a la persona ofendida.
- Haber aceptado la resolución informal.

Un problema añadido al acoso sexual o sexista en el ámbito laboral es su falta de visibilidad social, así como el hecho de circunscribirlo a sus expresiones más graves o extremas, lo que oculta o minimiza los casos de acoso leve que son los que, precisamente, van creando un acoso sexual ambiental que genera malestares, estrés, bajas laborales, y en general, un ambiente laboral de hostilidad al trabajo conjunto de mujeres y hombres.

Es por eso que una prevención adecuada del acoso sexual o sexista en el ámbito laboral requiera de una buena comprensión del problema a fin de que estas conductas sean inviables y para que, de darse, puedan ser detectadas tempranamente y/o sancionadas a tiempo.

## **6. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

### **6.1. Órganos y personas encargadas de impulsar las medidas preventivas.**

Dirección de Igualdad, Dirección de Recursos Humanos, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la Comisión Interdepartamental Política y Técnica por la Igualdad del Ayuntamiento de la Vall d'Uixó.

### **6.2. Comunicación interna.**

Difusión del propio protocolo:

- Campaña de difusión (mínimo dos al año): mail general, elaborar y difundir folletos resumidos, carteles informativos. Reparto por todos los departamentos del ayuntamiento y organismos dependientes. Siempre a disposición en riesgos laborales, igualdad y sindicatos. Los carteles en todos los tabloneros y espacios municipales. Incluirlo dentro de la documentación de riesgos laborales.
- Entregar a cada nueva persona y entidad contratada el folleto.
- Sesiones de información a sindicatos y personal de riesgos laborales.
- Charla informativa y obligatoria a todo el personal del Ayuntamiento de la Vall d'Uixó.

### 6.3. Formación

Formación con sindicatos y todas aquellas personas implicadas en el procedimiento de actuación. Incluir esta formación en los cursos que se organizan desde Prevención de Riesgos Laborales.

Incluir en los contenidos de la formación en igualdad.

### 6.4. Investigación y conocimiento

Realizar evaluación y revisión periódica anual.

Desagregar las estadísticas sobre los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Seguimiento en base a la encuesta de riesgos psicosociales.

## 7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

### 7.1. Principios éticos de actuación

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, el Ayuntamiento de la Vall d'Uixó asume que el chantaje y acoso sexual o por razón de sexo es una forma de violencia machista que supone un atentado a la dignidad de quienes lo enfrentan, por lo que tomará medidas activas para su prevención y actuará decididamente en los casos en que se suceda un hecho de esta naturaleza.
- El Ayuntamiento de la Vall d'Uixó asume que el chantaje y acoso sexual y por razón de sexo son formas de relación de poder que tiene una base de desigualdad; uno de los factores de esa desigualdad es el sexo, de ahí que sean las mujeres el sector más vulnerable para sufrir este acoso. Esto no invalida que los procedimientos existentes para tratar el acoso y chantaje sexuales no sean aplicables también a las mujeres en los casos en que ellas ejerzan estas conductas.
- Todo el personal tiene la responsabilidad de construir un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el chantaje y acoso sexual o por razón de sexo. Así como que toda persona que tenga conocimiento de una actitud o hechos de acoso por razón de sexo, tiene el deber de presentar la queja o denuncia.
- Las autoridades del Ayuntamiento se comprometen a garantizar el apoyo a las personas que sufran chantaje y acoso sexual o por razón de sexo y a actuar lo más pronto posible para evitar y/o paliar los efectos insidiosos de esta conducta en la víctima y así como en el entorno laboral en su conjunto.
- Corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacérselo saberlo el acosador/a, sea por vía directa o a través de terceras personas de su confianza, y en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este protocolo se establecen.

### 7.2. Garantías que deben cumplir los procedimientos

- **Acceso a los medios e información necesaria.** El Ayuntamiento pondrá a

disposición de las figuras garantes los medios necesarios para que desarrollen los procedimientos y garantizará el acceso a la información que pudiera tener relación con el caso.

- **Formación:** El Ayuntamiento formará a las personas que están implicadas en el proceso de este protocolo, especialmente las personas que constituyen la Asesoría Confidencial y la Comisión de Igualdad.
- **Respeto de los derechos fundamentales** de las personas implicadas y especialmente del derecho a la intimidad.
- **Protección de la salud y seguridad de las personas.** En su caso, intervención para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, proponiendo a este efecto medidas cautelares. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
- **Confidencialidad sobre las personas y actos investigados.** Las personas que intervengan en el procedimiento, así como las partes implicadas (persona denunciante, presunta víctima, persona denunciada, las y los testigos) tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas. La violación de la confidencialidad podrá deparar la responsabilidad disciplinaria correspondiente.
- **Diligencia y celeridad.** Los procedimientos han de ser ágiles y rápidos en su desarrollo, por lo que se establecerá un plazo máximo para su resolución. En este sentido, se intentará recabar toda la información a través de una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso.
- **Imparcialidad.** Las figuras garantes, en el desarrollo de los procedimientos contemplados se centrarán exclusivamente en los hechos denunciados, sin que interfiera las relaciones personales y la trayectoria de las personas implicadas.
- **Garantizar que no se produzcan represalias** contra las personas que denuncien, atestigüe, ayuden o participen en investigaciones de acoso. Las represalias contra estas personas serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario.
- A lo largo del procedimiento, tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán **solicitar la presencia de otra persona en las reuniones que mantengan con las figuras garantes.**
- **Información.** Con carácter general, se informará a las partes implicadas de las actuaciones y las resoluciones adoptadas. Asimismo, se emitirá la información estadística correspondiente, preservando la intimidad de las personas afectadas.
- **Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas,** y realizadas con el objetivo de perjudicar a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de **las acciones legales** oportunas.

### 7.3. Órganos, composición y sustituciones

**Asesoría confidencial** (compuesto por un técnico de igualdad, un psicólogo de atención a víctimas de violencia de género, dos miembros del servicio de prevención y un técnico de riesgos laborales). Este personal debe tener una formación necesaria en igualdad, y en especial en el acoso por razón de sexo y acoso sexual, así como en la aplicación de este protocolo. Todo personal técnico del Servicio de Igualdad y del servicio de Prevención de Riesgos Laborales podrá formar parte siempre y cuando cumpla el requisito de formación.

Su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

Se procurará en la medida de lo posible que las personas acordadas sean mujeres o en su caso haya representación equilibrada.

**Comisión investigadora.** Será el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Este órgano colegiado estará constituido por: una persona técnica del Negociado de Igualdad, una persona técnica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, 2 delegadas o delegados de prevención y Dirección de Recursos Humanos o persona en quien delegue, y un psicólogo de atención a víctimas de violencia de género.

Su composición se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Todas las personas que la conformen deberán tener o recibir una formación suficiente en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como en la aplicación de este protocolo. En caso de delegación en otra persona, habrá que hacerse en personas con el mismo poder de decisión y ejecución. La Asistencia a la Comisión será de obligado cumplimiento para todas las personas que la integran.

#### **Sustituciones en la asesoría confidencial y la comisión investigadora**

Cualquiera de las personas que compongan estos órganos y resulten involucradas en un procedimiento de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, tanto si son recurridas por la persona denunciante como por la denunciada. Si fuera la persona denunciada integrante de estas figuras garantes, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la representatividad. La persona sustituta deberá acreditar conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria en relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la aplicación de este protocolo.

#### **7.4. Funciones de los órganos.**

##### Funciones de la Asesoría Confidencialidad

- **Prestar asesoramiento**, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, los métodos procedimentales recogidos en el presente protocolo...
- **Recibir las quejas o denuncias** por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Confirmar la veracidad de la queja o denuncia** mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- **Identificar la gravedad del acoso**, ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y por un procedimiento formal en los casos graves o muy graves.
- **Desarrollar el procedimiento informal**, en situaciones leves y siempre que la persona denunciante muestre su conformidad al respecto.

##### Funciones de la Comisión Investigadora

- Informar a la persona denunciada sobre la denuncia existente, y darle audiencia.
- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.

## 8. PROCEDIMIENTOS

### 8.1. Presentación de la queja o de la denuncia

Toda trabajadora o trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, podrá presentar queja o denuncia verbal o denuncia escrita, con aportación en ambos casos, de indicios suficientes.

Si la denuncia es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá confirmar la existencia o no de la situación denunciada.

En caso de queja verbal, para dar inicio al procedimiento **se recabará la denuncia en un escrito** que deberá ser firmado por la persona denunciante.

Con el objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, la Asesoría Confidencial asignará **un código numérico identificativo** a la denuncia, que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento.

Se podrá realizar la misma a través de los siguientes medios.

- Correo electrónico a **comisiondeigualdad@lavallduixo.es**
- Instancia por registro de entrada en el propio Ayuntamiento.
- Contacto de forma directa con algún miembro de la asesoría confidencial o la comisión investigadora.

**8.2. Análisis inicial de la Asesoría Confidencial.** (3 días laborales desde la recepción de la transmisión de los hechos)

La Asesoría Confidencial realizará un **breve análisis** de los datos objetivos del caso para **confirmar los indicios de la veracidad de la queja**, observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones, o confirmando la existencia de una persona testigo de los hechos.

Como conclusión de este primer análisis, la Asesoría Confidencial podrá:

- a) **No admitir a trámite dicha queja**, si se considera que la situación expresada no pertenece al ámbito de este protocolo. En este caso, se informará a la persona denunciante de los motivos por los que no se tramitará la queja. Se informará por escrito a requerimiento de la persona denunciante.
- b) Identificar la situación expresada como un acoso sexual o un acoso por razón de sexo leve, y **dar comienzo al procedimiento informal**.
- c) Identificar la situación expresada como un acoso sexual o un acoso por razón de sexo grave o muy grave y **proponer comienzo al procedimiento formal**.
- d) En caso de iniciarse procedimiento informal o formal, y si lo estima conveniente con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de las personas denunciadas, **propondrá a Recursos Humanos las medidas cautelares necesarias**, con especial atención a la separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.

**En caso de no admitir a trámite**, La Asesoría Confidencial dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante. **En caso de admitir a trámite**, la Asesoría Confidencial dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante, a la

persona denunciada, y a la Comisión de Igualdad y **en caso de iniciarse un procedimiento formal o ser necesaria la aplicación de medidas cautelares**, a la dirección del área donde presta sus servicios la persona acosada.

### **8.3. Procedimiento informal** (diez días laborales desde la recepción de la denuncia).

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificadas de leves, y la persona denunciante muestre su conformidad con el desarrollo de un procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará inicio al mismo.

Para ello, se pondrá en contacto con la persona denunciada, sola o junto con la persona denunciante o persona representante nombrada a elección de ésta, para comunicarle la existencia de una queja sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerles las responsabilidades disciplinarias que supondría la reiteración de las conductas denunciadas y escuchar sus explicaciones.

El objetivo de este procedimiento informal será resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal sancionador y realizar un procedimiento de mediación.

Este procedimiento informal o de mediación puede tener una duración de 1 a 3 sesiones, dependiendo de cada caso. En estas sesiones la Asesoría Confidencial se reúne con las personas implicadas (persona denunciada, denunciante o representante).

De este modo, y como resultado, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada **identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.**
- b) **La Asesoría Confidencial propone determinadas actuaciones** para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) **No se alcanza acuerdo alguno** y se inicia el procedimiento formal.

La Asesoría Confidencial dará conocimiento del resultado del procedimiento informal a la Comisión de Igualdad. En cualquier momento si la persona denunciada se reitera en las conductas denunciadas, agravándose la situación, deberá darse inicio al procedimiento formal. El procedimiento informal **durará un máximo de diez días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia.**

### **8.4. Procedimiento formal** (1 mes desde el inicio del procedimiento formal)

Cuando las actividades denunciadas sean valoradas por la Asesoría Confidencial, como graves o muy graves, o no se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal o se reitere la conducta denunciada por parte de la persona denunciada, o cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal, se dará inicio al procedimiento formal.

Estos casos se trasladarán a la Comisión de Igualdad y dicha Comisión pedirá al concejal o concejala que nombre a la Comisión Investigadora que será nombrada mediante resolución en cada caso.

La Asesoría Confidencial citará a la Comisión Investigadora con quien deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas desde el nombramiento, para dar cuenta de los hechos. Le trasladará el informe del procedimiento informal si hubiera existido éste, así como la denuncia recabada por escrito.

La Comisión Investigadora notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible y se le citará por escrito, con fecha y hora, en los próximos 5 días hábiles siguientes, en presencia o no de la persona denunciante a elección de

esta última. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

La Comisión Investigadora utilizará los procedimientos de investigación a su alcance, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos y terceras personas implicadas si las hubiera.

En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se solicitará asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, especialmente a la Fundación Isonomía.

La Comisión Investigadora elaborará un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y la consiguiente resolución, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:

- a) **Archivo de la denuncia**, por alguno de los siguientes motivos:
- Desistimiento de la persona denunciante (salvo que, de oficio, continúe la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de **alguna otra falta**, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la **incoación del expediente disciplinario que corresponda**.
- c) **Indicios claros** de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Comisión Investigadora instará a RRHH la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Es decir, en este caso, el informe de valoración tendrá, a todos los efectos, carácter de Expediente Informativo.

De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciada, a la presunta víctima.

La presunta víctima podrá alegar en el plazo máximo de diez días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

Se trasladará el resultado de la investigación a la dirección del área donde presta sus servicios la persona presuntamente acosada, a RRHH, al Comité de Seguridad Laboral y Salud, a la Comisión de Igualdad, a la persona presuntamente acosadora y a la persona denunciante si no es la víctima.

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de 1 mes, contados a partir del inicio del procedimiento formal. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 15 días.

#### **8.4.1. Resolución alegaciones** (cinco días laborables desde la recepción de la alegación).

La Comisión Investigadora valorará la alegación presentada por la persona denunciante y/o denunciada, y acordará rechazar la alegación o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas.

Si éstas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir, con el fin de determinar si se aprecian o no indicios

suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Como resultado de este proceso podrá:

- a) Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- b) Modificar la resolución anteriormente adoptada, al apreciar indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En este caso, la Comisión Investigadora, instará a Recursos Humanos la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la presunta víctima.

El plazo para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva no será superior a cinco días laborales desde la recepción de la alegación. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 5 días.

En todo caso se pasará un informe de alegaciones a RRHH.

#### **8.5. Vinculante**

Las decisiones tomadas tras la implementación del protocolo serán vinculantes.

### **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Los servicios de prevención e igualdad llevarán el control y registro de las denuncias/quejas presentadas y de la resolución de los expedientes (resultados de procedimiento informal, informes de valoración de procedimientos formales, alegaciones) con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe incluirá indicadores relacionados con las medidas preventivas (medidas de comunicación realizadas, horas de formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo impartidas...) así como indicadores de los procedimientos de garantía (denuncias tramitadas, datos de personas denunciantes y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, denuncias sancionadas...).

Este informe se presentará a la Dirección de Recursos Humanos, a la Dirección de Igualdad, a la Comisión de Igualdad y al Comité de seguridad y salud laboral.

Así mismo se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tras la tramitación de las tres primeras denuncias o al año de su implantación, y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

### **10. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS.**

#### COMPOSICIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

- 2 técnicas/os del Negociado de Igualdad.
- 2 miembros de la Comisión de Igualdad

#### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

- 1 técnica/o del Negociado de Igualdad.
- 1 técnica/o del servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2 Representantes de las y los trabajadores.
- 1 Psicólogo de atención a las víctimas de violencia de género.

## Proceso de una denuncia por acoso sexual o sexista

