

Referencia:	2021/12508P
Procedimiento:	Ordenanzas y reglamentos
Interesado:	
Representante:	
GOBERNACION	

Ricard Enric Escrivà Chordà, Secretaria/o del Ayuntamiento de Burjassot -

CERTIFICO: Que el Pleno en su sesión del día 30 de noviembre de 2021 adoptó el siguiente acuerdo:

7. GOBERNACION.

Expediente: 2021/12508P.

DAR CUENTA DEL DECRETO DE ALCALDÍA Nº 2021004899 DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2021 SOBRE APROBACIÓN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Visto el decreto de Alcaldía nº 2021004899 de 22 de noviembre de 2021 sobre aprobación del Protocolo para la prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo que a continuación se transcribe:

“Vista la providencia del Concejal de Gobernación, Transparencia y Atención Ciudadana de fecha 11 de noviembre de 2021.

Visto el certificado de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad en sesión celebrada el día 8 de octubre de 2021 por la que se adopta dictamen favorable al Protocolo para la prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Visto el certificado de la Comisión de Igualdad en sesión celebrada el día 5 de noviembre de 2021 por la que se adopta dictamen favorable al Protocolo para la prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Visto el certificado de la Mesa General de Negociación en sesión celebrada el día 16 de noviembre de 2021 por la que se adopta dictamen favorable al Protocolo para la prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Visto el Informe emitido por el Secretario de fecha 18 de noviembre de 2021 por el que se informa favorablemente la propuesta de Protocolo para la prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Considerando lo establecido en la Ley 71985, de 2 de abril, Reguladora del Régimen Local y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

RESUELVO

Primero.- Aprobar el Protocolo para la prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Burjassot, de conformidad con la siguiente redacción:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



ÍNDICE

PREÁMBULO

1. Introducción
2. Presentación
3. Declaración de principios
4. Normativa
5. Definiciones
6. Objetivos generales y específicos
7. Ámbito de aplicación

PROCEDIMIENTO

8. Comisión instructora
9. Procedimiento
 - a. Informal
 - b. Formal
10. Tipificación de conductas
11. Denuncias falsas o infundadas
12. Difusión e información

MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

CRITERIOS Y GARANTÍAS

ANEXOS

- I. Formulario de denuncia
- II. Formulario de consentimiento de datos
- III. Formulario de procedimiento informal
- IV. Formulario de informe de conclusiones
- V. Formulario de procedimiento formal
- VI. FLUJOGRAMA

Preàmbulo

1. Introducció

El AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT, con la elaboración del presente protocolo, manifiesta su firme compromiso en la elaboración e implementación de políticas de igualdad reales y efectivas que otorguen a su plantilla un entorno igualitario, seguro e inclusivo que dignifique y respete a todas las personas, así como el cumplimiento de la normativa vigente en la materia.

Su creación pretende posicionar al AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT frente a esta grave problemática, ratificando su tolerancia cero frente a toda conducta de acoso en el seno de su organización, así como prevenir, corregir y eliminar este tipo de conductas totalmente inaceptables en una sociedad moderna y democrática.

Desde la creación del Comité de Igualdad, integrado paritariamente por personas adscritas a las principales áreas del Ayuntamiento de Burjassot, se marcó como acción positiva prioritaria dentro de su I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, la elaboración del presente protocolo.

Tal y como se establece en el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, la acción nº 7.1 que tiene como objetivo 'prevenir e intervenir en los casos de acoso sexual y por razón de sexo' se desarrolla a partir de la *'Realización de un protocolo para la prevención de casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como la intervención en caso de que éstos se den en el Ayuntamiento. Dicho protocolo será aprobado por la Comisión de Igualdad y difundido a toda la plantilla.'*

En todo caso se velará para que el procedimiento establecido en el presente protocolo, sea rápido, ágil, otorgue credibilidad y proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

2. Presentación

La sociedad en la que vivimos, sigue perpetuando los roles y estereotipos sexuales que fomentan relaciones de poder diferenciadas entre hombres y mujeres que, en el ámbito del trabajo, pueden derivar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo debido principalmente a su posición de inferioridad en el mundo laboral.

Estas situaciones son un ejemplo de que las modificaciones normativas, no son suficientes para erradicar este tipo de violencia hacia las mujeres y se requiere un esfuerzo por parte de la propia sociedad.

En nuestro entorno laboral, no es habitual percibir este tipo de discriminación, ya que se tiene un concepto erróneo de lo que es o no es acoso sexual o por razón de sexo, situando nuestro imaginario en aquellos hechos delictivos o de extrema gravedad y minimizando y normalizando los más leves y por ende, más habituales.

El Estudio de Violencia de género contra las mujeres 2014, de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, recoge que el 90% de las víctimas de acoso sexual son mujeres y que un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo. Según la Macro

encuesta de Violencia contra la Mujer 2019, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.

La dificultad para identificar este tipo de actitudes junto con el miedo de la víctima a expresar y comunicar el problema, hace que el número de denuncias sea todavía muy reducido.

Por todo ello, protocolos como este, constituyen una herramienta fundamental para luchar contra toda forma de violencia en el trabajo y garantizar la eficacia de las políticas de igualdad que se desarrollan a nivel municipal.

3. Declaración de principios

1. Toda la plantilla del Ayuntamiento de Burjassot, tiene derecho a tener un tratamiento en su entorno laboral basado en la dignidad y el respeto, donde no caben conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que pongan en riesgo su integridad física, psíquica y/o moral.
2. En base a estos principios, el Ayuntamiento de Burjassot, entiende que cualquier comportamiento o acto de acoso es un grave atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras y por tanto intolerable e inaceptable en su organización.
3. Este tipo de conductas, son susceptibles de sanción en su grado máximo y deben ser tratadas a través de un procedimiento interno de conflictos que garantice una solución bajo los principios de celeridad, respeto y confidencialidad. Este procedimiento no es incompatible con la utilización de los distintos medios legales al alcance de la persona acosada.

Con la finalidad de afianzar estos principios, el AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT se compromete a:

- Mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, como vía preventiva para evitar casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia todas las personas que integran la organización.
- Impulsar medidas de sensibilización, formación e información sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- Investigar todas las denuncias sobre acoso que pudieran presentarse garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad tanto de los temas tratados como de las personas implicadas.
- Regular, mediante el presente protocolo, las problemáticas de acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales que pudieran producirse.

4. Normativa

INTERNACIONAL

Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.

Recomendación n.º 19 de la CEDAW (1992), destacando los puntos 17 y 18 del Art. 11 sobre igualdad en empleo

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

El “Código Comunitario de Conducta” para combatir el acoso sexual, que acompaña a la **Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral, que justifica suficientemente la conveniencia, tanto para la plantilla como para la empresa, de intervenir sobre este problema.

La **Directiva Europea 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 y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación, define el acoso sexual y por razón de sexo y establece que estas situaciones se considerarán discriminatorias, y por lo tanto, se sancionarán de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

ESTATAL

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

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

La **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal**, en su art. 184 Del acoso sexual establece: El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses.

Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superior laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses.

Cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses en supuestos apartado 1 y prisión de 6 meses a 1 año en apartado 2.

La **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Se incluye, entre los derechos laborales de la plantilla, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo desarrollado en:

- Art. 7 Acoso sexual y por razón de sexo. Define conceptos.
- Art. 9 Indemnidad frente a represalias.
- Art. 10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias
- Art. 12 Tutela judicial efectiva
- Art. 13 Prueba.
- Art 14 Criterios generales de actuación de los poderes públicos
- Art. 51 Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.
- Art. 62 que establece:

*“Para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un **protocolo de actuación** que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieron ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio del establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulan una queja o denuncia.”

Por otra parte, el artículo 95.2 del **RDL 5/2015**, por el que se aprueba el **Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, tipifica como falta muy grave, entre otras, el acoso sexual y por razón de sexo. En sus artículos del 93 al 98 regula el procedimiento disciplinario.

Este mismo artículo especifica para el personal laboral que: ‘a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.

- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- La relación laboral de la víctima sea no indefinida, o que su relación con el Ayuntamiento de Burjassot no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social**, su artículo 13 y 13bis considera una infracción muy grave del ordenamiento social, el acoso sexual y por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de la dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Existen otras iniciativas normativas que contemplan la regulación del acoso sexual y por razón de sexo entre las que destacamos:

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social (artículos 95, 96, 180 y 181). Inversión de la carga de la prueba.
- Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (art. 14)
- RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 4.2.c) sobre derechos de los trabajadores y art. 54 sobre incumplimientos del trabajador.
- RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

AUTONÓMICA

Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

Ley 9/2003, de 2 de abril, por la igualdad entre mujeres y hombres, en su artículo 23 hace referencia al acoso sexual.

Ley 10/2010, 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, artículo 30.

El Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista recoge medidas encaminadas a erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

LOCAL

- Normas reguladoras del personal funcionario y convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Burjassot: Artículo 6 sobre Igualdad de Oportunidades, punto 4º y artículo 79 sobre el compromiso contra el acoso sexual.
- I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Burjassot, acción nº 7.1.

5. Definiciones

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 7 establece la definición de ambos términos:

ACOSO SEXUAL:

Artículo 7.1 “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.”

Entre las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual, se nombran a título de ejemplo y sin carácter excluyente, las siguientes:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

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

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 7.2. “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”

Se consideran acoso por razón de sexo aquellas conductas hostigadoras motivadas en el ejercicio por parte de un trabajador/a de derechos derivados de su condición sexual, infravalorando y humillando a la persona y/o su trabajo por el hecho de ser de un sexo determinado. Se desarrolla especialmente en entornos laborales masculinizados, donde existe una importante segregación horizontal y vertical.

Se tratan de comparaciones sexistas, generadas en el contexto de un lenguaje sexista, ensalzando el papel del hombre o de la mujer en el ámbito social o laboral. Generalmente es la mujer la víctima de esos comportamientos destinados a infravalorar o menospreciar su figura en todos los ámbitos de convivencia de ambos sexos. Estas comparaciones suelen ir acompañadas de tópicos generalizadores y sin argumentos sobre el papel de la mujer en la sociedad.

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 LOI), del mismo modo que los dos tipos de acoso (art. 7.3 LOI).

En todo caso, se considera discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estos comportamientos deben ser, en todo caso, indeseados, irrazonables y ofensivos para la persona que lo sufre.

Según la Directiva 2002/73/CE las conductas de acoso sexual se clasifican en:

- **Chantaje sexual.** Es explícito cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física. Es implícito cuando no se requiere sexualmente a la persona, pero otras de su mismo sexo, en circunstancias laborales similares, mejoran sus condiciones por aceptar el chantaje sexual.
- **Acoso sexual ambiental.** Comportamiento o actitud de naturaleza sexual que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Las actitudes del siguiente listado, a modo de ejemplo, podrían ser consideradas acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas del colectivo LGTBIQ+.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona solo por ser de un determinado sexo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Asignar a la mujer embarazada: un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría; tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales; impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo o denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

La realización de este tipo de comportamientos a través de medios digitales tendrá la misma consideración:

- Acceder al ordenador de otra persona para controlar sus comunicaciones y movimientos on-line con el propósito de intimidarla o controlarla.
- Enviar mensajes, imágenes o vídeos ofensivos, groseros e insultantes o que discriminan por razón de sexo o género.
- Distribuir en internet imágenes o datos comprometidos de contenido sexual, sean reales o falsos y ofrecidos voluntaria o involuntariamente.
- Crear perfiles falsos para realizar demandas u ofertas sexuales.
- Perseguir e intimidar a una compañera en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, chats de grupo, blogs, videojuegos, etc.)

Tipos

- DESCENDENTE. De jefatura a persona subordinada
- ASCENDENTE: De persona subordinada a jefatura
- HORIZONTAL: entre compañeros y compañeras de trabajo

6. Objectivos generales y específicos

El **objetivo general** de este documento, es establecer un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones que puedan constituir cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo que se pueda dar en el Ayuntamiento de Burjassot garantizando en todo momento los derechos de las personas implicadas.

Los **objetivos específicos** que se plantean son los siguientes:

- Articular la prevención y garantizar la protección frente a estos acosos
- Instruir a la plantilla sobre el deber de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Informar, sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas e impedir que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas aplicando las medidas procedentes para su protección e incluyendo medidas cautelares y sancionadoras en caso de que sean pertinentes.
- Garantizar que las presuntas víctimas no sean penalizadas por el hecho de denunciar este tipo de acosos, y velar porque se respeten sus condiciones laborales y funciones de su puesto de trabajo.
- Asegurar un entorno de trabajo seguro y donde se respete la dignidad de las personas trabajadoras.

7. Àmbit de aplicació

Respecto de las **personas**, el presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla del Ayuntamiento de Burjassot, independientemente del tipo y modalidad de relación laboral, además de:

- Personal contratado por terceras personas que presten sus servicios en centros del ayuntamiento
- Personal autónomo que compartan espacios de trabajo en dependencias municipales

Si el acoso laboral lo sufre personal del Ayuntamiento de Burjassot proveniente de clientes, proveedores, personal de ETT, contratas y en definitiva, personal no contratado directamente pero con una relación laboral, se comunicará inmediatamente a la Comisión de Igualdad para tomar las medidas que estime oportunas de forma coordinada con las empresas o entidades afectadas, siempre siguiendo lo mencionado en el presente protocolo.

Respecto de los **espacios**, abarca los comportamientos en el propio lugar o centro de trabajo y durante viajes o desplazamientos relacionados con servicios prestados para el desempeño de su trabajo.

Procedimiento de actuación

8. Comisión Instructora del procedimiento

Estará constituida por las siguientes figuras:

La **Comisión de Atención al Acoso sexual y por razón de sexo**. Asesora y orienta, recibe y atiende la denuncia según evidencias, nombra instructor/a, valida los informes oportunos, supervisa el cumplimiento de las medidas adoptadas, vela por el cumplimiento de las garantías y realiza seguimientos y evaluaciones. Estará formada por un máximo de 5 personas (más suplentes), entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y de forma paritaria.

Instructor/a: Esta figura será asumida preferentemente por personal responsable del área de Recursos Humanos y/o de Igualdad. En caso de acuerdo de la Comisión, o a solicitud de la persona denunciante o denunciada podrá designarse a otra persona de la Comisión de Igualdad, siempre y cuando esté formada en la materia un mínimo de 15 horas. Atenderá y representará directamente a la posible víctima de acoso sexual o por razón de sexo e iniciará las actuaciones pertinentes, recabará toda la información de las personas implicadas citándolas por escrito y elevará a la Comisión Instructora sus informes y conclusiones. Tendrá acceso a toda la información necesaria.

Secretaria/o: Persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación. Realizará las citaciones y levantamiento de actas, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En todas las comunicaciones, se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso sexual o por razón de sexo, asignando un código.

Las partes podrán acompañarse de asesoramiento especializado, que colaborará en la instrucción del expediente de investigación, asesorando a la Comisión, que velará por la confidencialidad en el tratamiento de los datos.

El «expediente» del presunto acoso integrará el conjunto de documentos que constituyen las actuaciones practicadas por la comisión instructora: declaraciones testimoniales, documentos, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para aclarar los hechos.

9. Inicio del procedimiento

El procedimiento de actuación se desarrollará bajo los principios de diligencia y celeridad, imparcialidad, credibilidad y confidencialidad, respetando en todo caso la intimidad y dignidad de las personas afectadas y proporcionando una especial protección a la seguridad y salud de la víctima y restituir sus condiciones laborales en caso de haberse menoscabado.

Se establecerán dos procedimientos para que las presuntas víctimas puedan presentar sus denuncias:

a) Procedimiento informal:

Pretende ofrecer a la problemática de acoso sexual o por razón de sexo una solución extraoficial de la manera más eficaz y rápida posible.

Se iniciará una vez tenga conocimiento de la situación de acoso por cualquier representante de la Comisión de Igualdad de forma verbal o escrita, a través del formulario correspondiente (FORMULARIO 1), y expresado directamente por la víctima, por delegados/as sindicales, personal de salud de la entidad o cualquier otra persona con conocimiento directo de la situación. El formulario se enviará preferiblemente por mail a: comision.acoso@burjassot.es.

El formulario de Denuncia estará accesible a toda la plantilla a través de la intranet del Ayuntamiento de Burjassot y debe dirigirse a la Comisión de Atención al Acoso sexual y por razón de sexo que deberá reunirse en un plazo máximo de **5 días laborales** desde la recepción de la misma, para analizar los datos objetivos y previamente conocidos sobre el caso concreto debiendo decidir si:

- a) No admite a trámite la denuncia, por no cumplir las condiciones exigidas o por no pertenecer al ámbito del presente protocolo.
- b) Inicia la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo

Si la Comisión considera procedente iniciar la tramitación, deberá designar al instructor/a además de proponer, si se considera oportuno, la adopción de las medidas cautelares pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona imputada como de la posible víctima consistentes en separación de víctima y persona acosadora, reordenación de puesto de trabajo, cambio de oficina, etc.). Dicha medida se mantendrá desde el inicio hasta el cierre del expediente siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso. En caso de movilidad, será la víctima la que decida si se mueve ella o la persona acosadora.

El/la instructor/a tendrá un plazo máximo de **cinco días laborales** desde su designación para resolver motivadamente la solicitud de intervención.

En el caso de que la persona denunciante no sea la persona afectada por el acoso, ésta se incorporará en este primer contacto con la persona instructora, para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez confirmada la denuncia, la persona instructora dispondrá de dos días laborales para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada, desde el mismo momento en que es ratificada, por escrito, la denuncia (formulario I). En la entrevista con la persona denunciada, la persona instructora le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa. La persona asesora mantendrá informada a la Comisión de Atención de las gestiones realizadas.

Posteriormente, se abrirá el correspondiente «*expediente de investigación por causa de presunto acoso*» con un código numérico y según el formulario establecido (FORMULARIO 2), evitando que sean visibles nombres y datos personales.

Finalizado el expediente de investigación, el instructor/a lo presentará inmediatamente a la Comisión a través de un *informe de conclusiones*, según formulario (FORMULARIO 3), en el que podrá proponer la adopción de las medidas que considere pertinentes o archivar el caso según se considere o no que existe acoso en cualquiera de sus formas.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada, en caso de no coincidir, a la persona denunciada, a la dirección de la empresa y a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Todas las actuaciones se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por el instructor/a, secretaria/o y por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a la veracidad de las declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias, todo trabajador o trabajadora podrá asistirse por un representante legal de los trabajadores y trabajadoras, a su elección.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones susceptibles de sanción disciplinaria.

b) Procedimiento formal:

Se trata de un procedimiento complementario o alternativo al procedimiento informal.

Se inicia cuando, según la persona denunciante, por la gravedad de los hechos no se aconseja el procedimiento informal, no queda satisfecha con la solución planteada o no se resuelve la situación de acoso.

La denuncia se realizará siempre a través del registro de entrada del Ayuntamiento o mail mediante la presentación del formulario correspondiente (FORMULARIO 4) dirigido a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por razón de sexo. Deberá constar como mínimo la identificación del presunto acosador y acosada y una descripción detallada de los hechos con fechas, duración, frecuencia, lugares y pruebas (documentos, testigos, audios, etc.).

Irà dirigida a cualquier representante de la Comisión, que designará una nueva persona instructora, iniciando las mismas actuaciones que el procedimiento informal y teniendo en cuenta las alegaciones de la supuesta víctima para iniciar esta vía y recabando cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes para esclarecer los hechos.

El desarrollo del procedimiento formal atenderá a las siguientes pautas:

- Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas o conceder permiso retribuido para la persona denunciante mientras se desarrolla el procedimiento. Trasladará esa necesidad a la jefatura de RR.HH. para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- -Recabará cuanta información considere necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación; informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas

integrantes de la Comisión, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista y deberán firmar el documento sobre confidencialidad que consta como Anexo del presente protocolo.

- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Finalizada la instrucción, en el plazo máximo de **diez días hábiles** desde su designación, la persona instructora presentará un informe de conclusiones, según el formulario establecido, que presentará ante la Comisión Instructora de casos de acoso antes de **quince días desde su constitución**. Tras la presentación, la Comisión elaborará un informe de conclusiones con los resultados finales aportados en el que podrá:

- a. Declarar la inexistencia de acoso sexual o por razón de sexo y archivar el expediente. Si existe declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada podrá solicitar el traslado de oficina o departamento en su caso, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
- b. Proponer acciones correctoras y abrir el expediente correspondiente en casos de faltas distintas al acoso sexual o por razón de sexo.
- c. Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se propongan el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede suponer un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del informe a la persona denunciante y afectada, en el caso de que no coincidieran, a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo.

Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión de Atención al Acoso Sexual y Por Razón de Sexo podrá proponer la adopción de las siguientes medidas adicionales:

- Apoyo psicológico, legal y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- En el caso de que la sanción impuesta no implique el despido de la persona acosadora, la empresa obligará a que la persona acosadora asista a cursos de formación en materia de igualdad, y específicamente en materia de sensibilización ante el acoso sexual y por razón de sexo.

10. Tipificació de les conductes constitutives de acoso sexual y por razón de sexo:

Serán consideradas como faltas **muy graves**

- a) El acoso sexual ambiental, cuando, a través de una o varias conductas de naturaleza sexual de cualquier tipo que tenga como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad la consideración de incumplimiento muy grave.
- b) Acoso sexual en forma de intercambio o chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc. a la aceptación por parte de la víctima de un favor o favores de contenido sexual, aunque la amenaza explícita no se llegue a cumplir de forma específica.
- c) El acoso por razón de sexo, es decir, 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad la consideración de incumplimiento muy grave.
- d) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüe, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- e) Los hechos constitutivos de delito de acoso sexual después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuario
- g) Reiteración en las conductas tipificadas como faltas graves.
- h) Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- i) Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsas. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- j) Dar de alta en sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a la persona.
- k) Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- l) Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- m)) Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- n) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como faltas **graves**:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeras o compañeros.
- c) Contacto físico innecesario o rozamientos con carácter sexual o libidinoso.
- d) Hacer preguntas sobre la vida personal, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión, pedir citas reiteradas o hacer invitaciones comprometidas.

- e) Realización de descalificaciones públicas o reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de sexo.
- f) Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico.
- g) La impartición de órdenes vejatorias.
- h) La impartición de órdenes contradictorias.
- i) Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua por razón de sexo.
- j) Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet.
- k) Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- l) Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- m) Reincidencia en comentarios sobre la apariencia o aspecto de la persona, piropos/ comentarios sexuales, observaciones desagradables o abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- n) Cualquier otra de la misma gravedad.

Serán consideradas como faltas **leves**:

- a) Uso de imágenes o posters de carácter sexual y/o pornográfico en los lugares y herramientas de trabajo.
- a) Comentarios sobre la apariencia o aspecto de la persona, piropos/ comentarios sexuales, observaciones desagradables o abusos verbales deliberados de contenido libidinoso

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que existan dos o más víctimas.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

11. Denuncias falsas o infundadas

Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, por tanto, no se tolerarán falsas denuncias con la finalidad de perjudicar a otros empleados/as.

En el caso de que del informe de valoración inicial o final, se deduzca que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, se incoará el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables que podrán derivar en un despido disciplinario.

12, Difusión e información

El presente protocolo estará disponible y visible en la Intranet del Ayuntamiento de Burjassot y se enviará copia al departamento de prevención de riesgos, al Comité de empresa, a la Comisión de Igualdad, a delegados y delegadas de personal y a la plantilla. Se procurará utilizar los medios de difusión más adecuados para garantizar que la información llega a todo el personal antes de un mes desde su aprobación.

Este protocolo formará parte del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, y por tanto constará como anexo al mismo.

De todas las actuaciones y decisiones adoptadas en cada fase del procedimiento se deberá informar a las partes implicadas, preservando en todo momento su intimidad.

MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por el instructor/a, secretaria/o y por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a la veracidad de las declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias ante la Comisión Instructora, todo trabajador o trabajadora podrá acudir asistido por un representante legal, a su elección.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

Finalizadas las actuaciones, es importante continuar con un seguimiento del caso a efectos de clima laboral en el centro donde se produce el acoso y especialmente cuando se reincorpora la persona acosada a su puesto.

La Comisión de Igualdad efectuará un seguimiento del presente protocolo, reuniéndose anualmente o, cuando lo requieran las partes con el fin de evaluarlo y, si es necesario, adaptarlo o modificarlo.

Abstención y Recusación

Quienes formen parte de la Comisión, no podrán ser instructor/a cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Denunciante y denunciado podrá recusar al instructor/a, cuando concurren las

circunstancias señaladas en el artículo anterior, siguiéndose el procedimiento establecido en el artículo 29.

La incompatibilidad puede ser alegada por ella misma, integrante de la Comisión o cualquiera que intervenga en el proceso.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Atendiendo a los principios de acción preventiva reconocidas en la Ley de Protección de Riesgos Laborales, el objetivo principal para prevenir cualquier riesgo es intentar evitarlo y, en caso de no ser posible, evaluar el riesgo existente y actuar sobre su origen para minimizarlo.

Por ello, el AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT se plantea una actuación preventiva del acoso sexual y por razón de sexo en los siguientes niveles:

- a) Prevención y Evaluación. Revisar el diseño de la organización, complementado con un adecuado sistema de evaluación a través de estadísticas y control de riesgos psicosociales para realizar acciones preventivas sobre aquellos colectivos más vulnerables.
- b) Sensibilización. Elaboración de programas y campañas de sensibilización, así como impartición de talleres a la plantilla relacionados con: identificación y resolución de conflictos, estilos de liderazgo, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, derechos y deberes en materia de acoso, conocimiento del protocolo, etc.
- c) Formación. Todas las personas que integran la Comisión de Atención al Acoso sexual y por razón de sexo (titulares y suplentes) deberán poseer formación de un mínimo de 8 horas a cargo del Ayuntamiento de Burjassot en materia de igualdad y tratamiento, prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo. Dicha formación se deberá realizar en el plazo máximo de seis meses desde la aprobación del presente protocolo.

CRITERIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Según el art. 14 de la LO 3/2007, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos la adopción de medidas necesarias para la erradicación de todas las formas de acosos sexual y acoso por razón de sexo. Se deberán tener en cuenta en este protocolo los siguientes criterios:

- Cualquier miembro de la plantilla, tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos cualquier posible caso de acoso del que tenga conocimiento.
- La posible víctima de acoso puede denunciar este hecho ante la organización, teniendo derecho a obtener respuesta al interponer la correspondiente denuncia.
- Todas las personas con competencias de intervención en casos de acoso, tienen la obligación a prestar atención a la víctima y ayudarle en la tramitación del caso.
- La aplicación del presente protocolo, no impide la utilización paralela o posterior, de las actuaciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- Todas las empresas externas contratadas por el ayuntamiento, serán informadas del presente protocolo y deberán coordinar los posibles casos de acoso que se puedan dar entre ambas.

Se deberá garantizar siempre:

- Respeto y protección a las personas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a las personas implicadas, que bajo ningún concepto recibirán un trato desfavorable por este motivo.
- Confidencialidad. Todas las personas que intervengan en el procedimiento, tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad sobre el caso y bajo ningún concepto deben transmitir o divulgar información alguna sobre el mismo.
- Diligencia. La investigación y resolución sobre la conducta de acoso denunciada, deberán ser realizadas sin demoras indebidas para que el procedimiento pueda finalizarse en el menor tiempo posible.
- Contradicción. Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervienen deben buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos sin entrar en contradicciones.
- Restitución de las víctimas. Si como consecuencia del acoso hubiera un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, desde el departamento de RR.HH. deberá restituirla en las mismas condiciones o lo más próximas posible a su situación laboral de origen previo acuerdo con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas. La empresa deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.
- Indemnidad frente a represalias. Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Tutela judicial efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre este derecho, corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Anexos



FORMULARIO 1: DENUNCIA POR

SOLICITANTE

Nº EXPEDIENTE*:
FECHA:

Persona afectada	Representante sindical	Representante legal
Prevención de Riesgos <input type="checkbox"/>	Recursos Humanos <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otra: <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____
 CENTRO DE TRABAJO: _____
 PROVINCIA: _____ TELÉFONO/S: _____
 SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA, INDIQUE NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____
 CENTRO DE TRABAJO: _____
 TELÉFONO/S: _____

DATOS DE TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDO 1: _____	TELÉFONO: _____
NOMBRE Y APELLIDO 2: _____	TELÉFONO: _____
NOMBRE Y APELLIDO 3: _____	TELÉFONO: _____

(*) No cumplimentar

DOCUMENTACIÓN ANEXA

NO SI (especificar):

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Solicito el inicio del Protocolo para casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Firma de la persona interesada

FORMULARIO 2: CONSENTIMIENTO DE UTILIZACIÓN

Por un lado, el/la trabajador/a _____ ,
Con DNI número _____ , y domicilio en _____

Y por otro lado, la persona instructora del caso _____ ,
Con DNI número _____

ACUERDAN:

Que según lo que establece el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de conformidad con el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo del AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT, el/la trabajador/a:

CONSIENTE NO CONSIENTE

Para que la persona que lleve la instrucción del caso, pueda utilizar la información recibida con la finalidad de resolver la situación de acoso y hacer llegar una copia del informe resultante a la Comisión de Igualdad.

La persona instructora, garantiza que en la utilización de los datos facilitados por el/la trabajador/a, se respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismo con otra finalidad.

En, _____ a _____ de _____ de 20__

Firmado:

El/la trabajador/a

La Agente de Igualdad

FORMULARIO 3: INFORME INICIAL PROCEDIMIENTO

FECHA:

INSTRUCTOR/A:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS:

CENTRO DE TRABAJO:

TELÉFONO/S:

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA, INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDOS:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

CENTRO DE TRABAJO:

TELÉFONO/S:

DATOS DE LOS TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDO 1:

TELÉFONO:

NOMBRE Y APELLIDO 2:

TELÉFONO:

NOMBRE Y APELLIDO 3:

TELÉFONO:

OTROS DATOS DE INTERÉS:

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA JUSTIFICATIVA DE LOS HECHOS

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Firma de la persona denunciante:

En _____ a ____ / ____ / _____

FORMULARIO 4: INFORME DE

DIENTE:

INSTRUCTOR/A:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____

CATEGORÍA PROFESIONAL: _____

TELÉFONO DE CONTACTO: _____

SUPERIOR INMEDIATO: _____

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA, INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____

CATEGORÍA PROFESIONAL: _____

TELÉFONO DE CONTACTO: _____

SUPERIOR INMEDIATO: _____

TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDO 1: _____

TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 2: _____

TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 3: _____

TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 4: _____

TELÉFONO: _____

Frecuencia del acoso: Todos los días 2 veces por semana Otras: _____
¿Desde cuándo sucede el acoso?: Menos 6 meses Más 6 meses

¿Le ha afectado a la víctima a nivel laboral, personal o familiar?

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Descripción de la situación de acoso:

Testimonio de la víctima:

Testimonio del agresor:



CONCLUSIONES

¿Existe acoso?: SI NO

¿De qué tipo?:

LABORAL SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

Consecuencias laborales:

BAJO RENDIMIENTO AISLAMIENTO AUSENCIAS LABORALES

EVITA EL TRABAJO BAJA MOTIVACIÓN OTRAS: _____

Consecuencias en la salud:

DEPRESIÓN ANSIEDAD ESTRÉS BAJA

AUTOESTIMA

NO DORMIR DOLOR CABEZA ÚLCERAS HIPERTENSIÓN

OTRAS: _____

MEDIDAS PROPUESTAS

Para la víctima:

En _____ a ___ de _____ de _____

Al presente informe se adjuntará la siguiente información:

- Denuncia.
- Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).



FORMULARIO 5: SOLICITUD DE PROCEDIMIENTO

FECHA:

DIRIGIDO A (integrante de la Comisión de Igualdad):

¿SE HA TRATADO EL CASO A TRAVÉS DE PROCEDIMIENTO INFORMAL? SI NO

INDIQUE EL MOTIVO PARA INICIAR LA DENUNCIA POR VÍA FORMAL:

Persiste el acoso No conformidad con la resolución Otra:

SI DESEA QUE OTRA PERSONA LE REPRESENTE O LE ACOMPAÑE EN EL PROCEDIMIENTO, ÍNDIQUE SU NOMBRE Y TELÉFONO DE CONTACTO:

NOMBRE Y APELLIDOS: CENTRO DE TRABAJO: TELÉFONO DE CONTACTO:

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA ACOSADA, INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDOS:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

CENTRO DE TRABAJO: TELÉFONO DE CONTACTO:

DATOS DE LOS TESTIGOS (si hubiere)

NOMBRE Y APELLIDO 1: TELÉFONO:

NOMBRE Y APELLIDO 2: TELÉFONO:

OTROS DATOS DE INTERÉS:

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS MOTIVOS DEL INICIO DE LA VÍA FORMAL

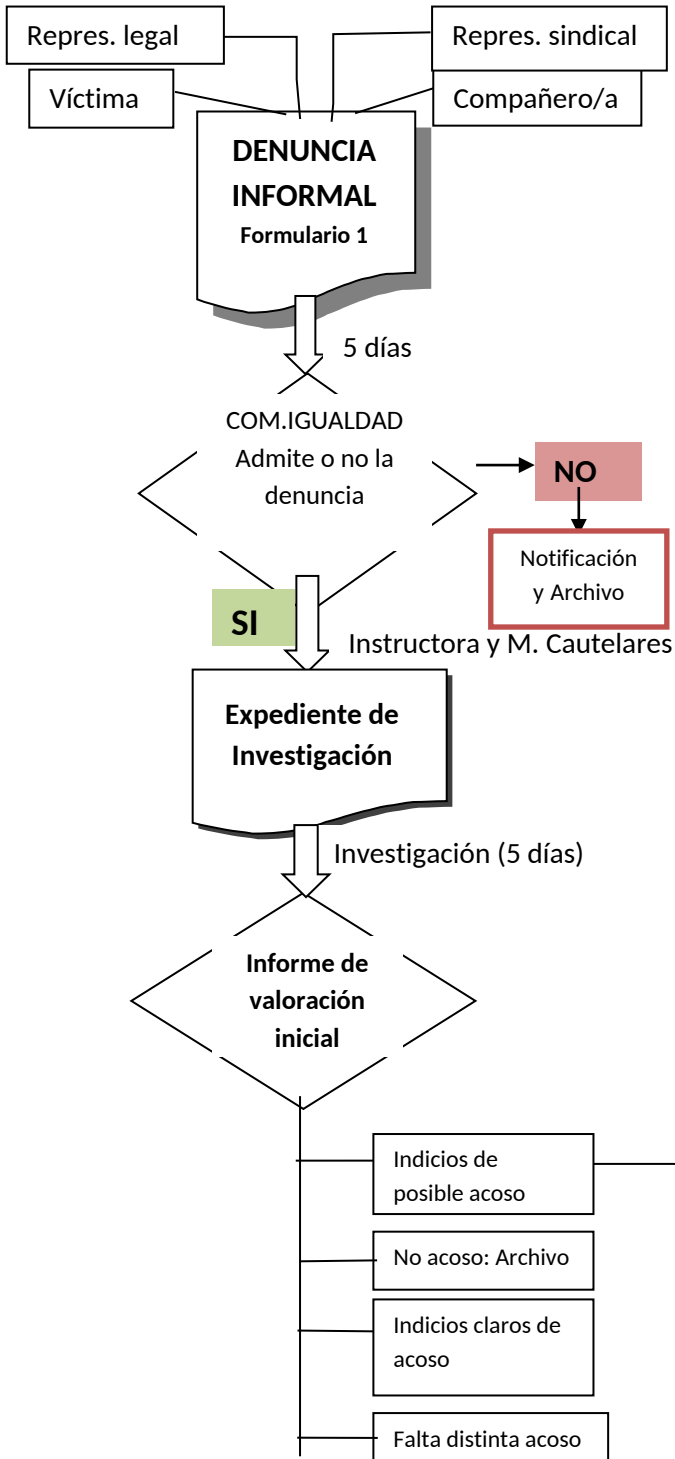
Corroboro que los hechos descritos en el presente formulario son ciertos, y para que así conste firmo la presente

En _____ a ____ / ____ / _____

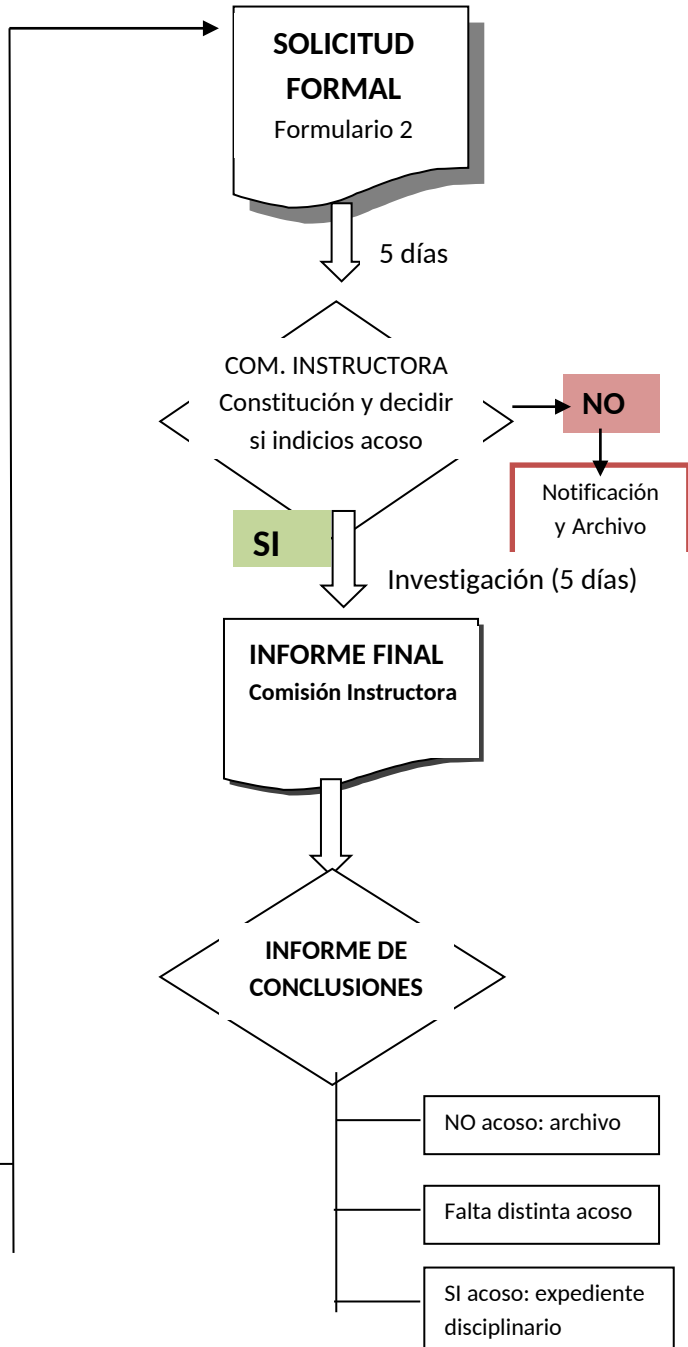


DIAGRAMA DE FLUJO

PROCEDIMIENTO INFORMAL



PROCEDIMIENTO FORMAL



Segundo.- Dar cuenta a Pleno y comunicar a la plantilla del Ayuntamiento Burjassot.”

Por todo ello, se eleva a Pleno la siguiente propuesta de **ACUERDO**:

Quedar enterado del decreto de Alcaldía nº 2021004899 de 22 de noviembre de 2021 sobre aprobación del Protocolo para la prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El Pleno queda enterado.

Y para que conste, extendiendo la presente a resultas de la aprobación del acta correspondiente, de conformidad con lo establecido en el art. 206 del ROFRJ de las Entidades Locales, aprobado por RD 2568/1986, con el visto bueno del Sr. Alcalde Presidente, en Burjassot

Visto bueno