

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



Ayuntamiento
de Chiva

ÍNDICE

- 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- 2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA**
- 3. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN**
- 4. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
- 5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS, TIPOLOGÍAS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
- 6. COMISIÓN INSTRUCTORA**
- 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
 - 7.1. Procedimiento informal o fase preliminar**
 - 7.2. Procedimiento formal o expediente informativo**
- 8. SEGUIMIENTO**
- 9. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVENGAN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
- 10. Anexo: Modelo de comunicación/denuncia por acoso sexual y acoso por razón de sexo – Procedimiento Formal.**

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, y constituyen discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por todo ello, el Ayuntamiento de Chiva, como organización laboral, tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y por razón de sexo, dando 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 y manifestando de manera firme, que no tolerará esta tipología de violencias, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral muy grave.

Con esta finalidad, el Ayuntamiento de Chiva se compromete a regular por medio del presente Protocolo, un procedimiento de prevención y actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías y en caso de producirse, dar lugar a las sanciones que este protocolo y la normativa vigente, proponen para este tipo de faltas. Garantizando la ayuda a la persona que lo sufra y procurando evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Este protocolo incluye acciones para la sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y un procedimiento actuación para garantizar la resolución y erradicación de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan producirse.

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5
- Convenio número 111 OIT de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N° 19 y N°35, y la Plataforma de Acción de Beijing

Normativa Europea:

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 “Igualdad de trato”, modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de la Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un “Código de Conducta” encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE.
- Directiva 2006/54//CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/07/2006.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Normativa estatal:

- Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres arts. 3, 7, 8, 48, 51 y 62.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba e texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18 Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Normativa autonómica y local

- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat para la igualdad entre mujeres y hombres. Art. 47
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia de la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana. Art. 30
- II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Chiva.

3. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El **objetivo principal** que persigue el Ayuntamiento de Chiva al implantar este protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la organización.

Para ello, se establecen los siguientes **objetivos específicos**:

- Prevenir conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Informar y formar a todo el personal sobre acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Proponer y adoptar actuaciones rápidas y confidenciales, que garanticen la resolución y erradicación de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan producirse, garantizando el cumplimiento de norma.

Este Protocolo será de aplicación para todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Chiva, tanto personal funcionario, como personal laboral, estudiantes en prácticas, personal becado, corporación municipal y personal de empresas subcontratadas, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de las dependencias.

Consideraremos lugar o espacio de trabajo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares de paso y donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén o no relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual, ciberacoso, acoso digital, etc).
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

g) en cualesquiera otros.

La aplicación del protocolo en el caso de que no exista una vinculación laboral con las personas implicadas o afectadas por la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo se orientará hacia la colaboración, comunicación y coordinación en la aplicación de medidas entre protocolos y empresas externas prestadoras de servicios con el objetivo de que cada una aplique y ejecute el respectivo procedimiento y tome las medidas preventivas y correctoras oportunas.

4. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con objeto de sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad entre mujeres y hombres, y con ello prevenir y evitar comportamientos y conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento de Chiva adoptará las siguientes medidas:

- Desarrollo de campañas de sensibilización en las que se haga especial hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Información a todas las personas trabajadoras en la entidad local, estudiantes en prácticas, personal becado, corporación municipal y personal de empresas subcontratadas sobre la política existente de tolerancia cero hacia el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sobre la existencia del protocolo de actuación, con indicación de la necesidad de su cumplimiento.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas a todo el personal tal y como queda establecido en el II PIO del Ayuntamiento de Chiva.

5.DEFINICIÓN DE CONCEPTOS, TIPOLOGÍAS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define en su artículo 7 el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **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 (art- 7.1)

- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2).

Se reconoce como discriminación por razón de sexo, cualquier conducta que se produzca hacia las mujeres en relación con su embarazo o la maternidad.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Tal y como establece la Directiva 2002/73/CE, se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

- **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:** es el producido por una persona jerárquicamente superior que condiciona con su actitud o comportamiento, de forma directa o indirecta, el acceso a la ocupación, permanencia, condiciones de trabajo, salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

- **Acoso sexual ambiental:** Actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual en las que se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y que pueden ser realizados por cualquier persona

que forme parte de la organización, con independencia de su posición o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

El acoso sexual no supone un comportamiento único, sino que incluye una variedad de conductas indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

Conductas verbales:

- Insinuaciones sexuales
- Propositiones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales
- Flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, obscenos, preguntas, descripciones sobre preferencias o capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas, difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo (llamadas telefónicas, redes sociales, etc)
- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencias física o condición sexual de una persona.

Conductas no verbales:

- Uso y/o exhibición de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito sugestivo o pornográfico.
- Miradas impúdicas, gestos obscenos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo de contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, abrazos o besos no deseados, etc), acercamiento físico excesivo e innecesario, arrinconar, buscar quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

Algunos ejemplos de acoso por razón de sexo:

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas en función de de su sexo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual por razón de sexo.
- Utilización de un humor sexista.
- Bromas y comentarios despectivos sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por el otro sexo.
- Denegar arbitrariamente permisos por razón de sexo.
- Sabotear el trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios por razón de sexo.
- Acosar con objeto de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio por razón de sexo.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el lugar de trabajo, pueden no ser en si mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, al Ayuntamiento deberá actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Conductas delictivas contrarias a la liberta sexual la integridad moral:

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

TIPOS DE ACOSO EN FUNCIÓN DEL SUJETO ACTIVO

Tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo, en función del sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: Aquel cuyo autor o autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a a persona subordinada)
- Acoso ascendente: Aquel cuyo autor o autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada a jefe/a).
- Acoso horizontal: Aquel en el que tanto el autor o autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

6. COMISIÓN INSTRUCTORA

La Comisión de Igualdad (Comisión Negociadora del II PIO del Ayuntamiento de Chiva), compuesta de manera paritaria por representantes de la entidad local y representantes de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Chiva, será la Comisión Instructora, encargada de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo que se den en la plantilla.

Se deberá, por tanto, informar a todo el personal de la composición de esta comisión, de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o acoso por razón de sexo, pueda acudir a cualquiera de las personas que la componen. Cualquiera de las personas que forman parte de esta comisión, podrá contar en todo momento con el asesoramiento del personal técnico en igualdad.

Las **COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD** en relación con los supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, serán las siguientes:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con aquello establecido en este protocolo, para lo cual dispondrán por parte de la administración, de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que le sea requerida por parte de la Comisión.

- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal, las medidas de precaución que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser notificada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Ante un caso concreto, la Comisión de Igualdad, delegará en uno de sus miembros (asesora o asesor confidencial), a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atenderá durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, e iniciará las actuaciones que se precisen.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante la comisión, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá solicitar la intervención de personas expertas (agentes de igualdad, psicólogos, psicólogas, juristas, personal médico...) mantendrá las reuniones con las personas implicadas que crea oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento.

- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, si es el caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante el Ayuntamiento de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- Reportará a la Comisión de Igualdad el informe preliminar

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo debe ser ágil y rápido, tiene que otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; así mismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

Para ello, se establecerán dos vías que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La víctima deberá ponerlo en conocimiento del departamento de personal, bien ella misma o través de la representación sindical, de personal, del comité de empresa o junta de personal, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

- Procedimiento informal o fase preliminar
- Procedimiento formal o expediente informativo

El departamento de personal convocará de manera inmediata a la Comisión de Igualdad respetando en todo momento la Confidencialidad y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales

7.1. Procedimiento informal o fase preliminar:

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de este procedimiento informal o fase preliminar es

resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Esta vía se inicia una vez que la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por:

- La víctima
- Delegadas o delegados sindicales, de personal, de comité de empresa, de junta de personal o de prevención.
- Sindicatos
- Una tercera persona conocedora de los hechos

Al inicio del procedimiento, se asignará un código numérico al expediente, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Ante cualquier comunicación de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, solo una persona actuará como asesor o asesora confidencial, a elección de la persona afectada o en su defecto, por el sistema de turno, estimándose como incompatibilidad la situación laboral de la asesora o asesor en caso de tener relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes (art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público). Así mismo, la víctima, siempre que tenga motivos fundados, puede decir si hay alguien de la Comisión de Igualdad que no quiere que realice las funciones de asesor o asesora.

En este procedimiento, la función de la asesora o asesor, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de una persona experta, si lo considera necesario, etc., todo ello con la finalidad de conseguir la situación de interrupción del acoso sexual o del acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Para todo ello, en el plazo más breve de tiempo, como máximo 7 días hábiles, el asesor o asesora dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y,

si es el caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, como la apertura del procedimiento formal cuando se presuma que la falta pueda ser calificada como grave o muy grave

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la solución es incumplida por el agresor o agresora, podrá presentar denuncia a través del procedimiento formal.

De todas las actuaciones realizadas, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita, teniendo que ser firmada, al menos por la persona que denuncia y la asesora o asesor, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

El archivo de las actuaciones llevadas a cabo, será custodiado por quien designe la Comisión de Igualdad, teniendo acceso a él, las personas que forman parte de la misma.

7.2. Procedimiento formal o expediente informativo:

Se entiende el procedimiento formal como la segunda fase del procedimiento informal cuando mediante éste, no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante. No obstante ésta siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará una vez que la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de una denuncia por escrito y podrá ser presentada por:

- La víctima
- Delegados o delegadas sindicales, de personal, del comité de empresa o junta de personal
- Sindicatos
- Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad iniciará las actuaciones igual que en el procedimiento informal y designará a la persona asesora, a elección de la persona afectada o en su defecto, por el sistema de turno. Si hubiera existido procedimiento informal, se nombrará otra persona distinta de la primera.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona de la comisión elegida por ella como interlocutora y sólo lo explicará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad del trámite. El asesor o asesora determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia de la víctima y durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por una o un representante sindical.

Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad solicitará, cautelarmente al departamento competente en materia de personal, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

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

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, el departamento de personal, facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

Tramitación

En el plazo de 2 días hábiles, la Comisión de Igualdad nombrará a una persona encargada de la instrucción del procedimiento, quien iniciará las investigaciones

preliminares, tras lo cual, de manera inmediata y en el plazo máximo de 2 días, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo de dos días para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Personal la existencia de la misma y el inicio de actuaciones. Será incompatible la situación laboral de la persona instructora que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquiera de las partes (art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

El instructor o instructora llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas, periciales...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. Si es necesario podrá reclamar la intervención de una persona experta (agente de igualdad).

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada, podrán ser asistidas por un o una representante sindical.

Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia. La Comisión de Igualdad podrá, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

Finalización de la investigación e informe de conclusiones

En el plazo máximo de 15 días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Igualdad, finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará al órgano

competente par la apertura del expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora, si lo considera necesario.

Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione, seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas al inicio de la denuncia.

La Comisión de Igualdad trasladará al Comité de Salud Laboral informe de las actuaciones realizadas

Se comunicará a la Mesa General de Negociación la resolución de dicho expediente disciplinario.

Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, 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 parte de 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.
- El contrato de la víctima sea no indefinido o que su relación con la Administración sea a través de empresas adjudicatarias.
- 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 período de prueba, en incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

Otras disposiciones

- En todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, tienen que hacerse a los Sindicatos, Órganos Directivos y Órganos de Gobierno se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

- En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora 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, el cual será resuelto de manera ágil. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.

Igualmente, cuando no haya sanción y el informe indique que no hubo mala fe en la denuncia, la víctima podrá solicitar el cambio de lugar de trabajo, sin que esto suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

- Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.

- La Comisión de Igualdad supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, para lo cual será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Delegación de Personal

- Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciada, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participan en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo

- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra si mismo o a terceros.
 - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, incluso si después de la investigación no se ha podido constatar.
- Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolorosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
- Este protocolo, como medida del Plan de Igualdad, podrá ser revisado en cualquier momento de la vigencia del mismo, con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, la Comisión de Igualdad y la Mesa General de Negociación se comprometen a su inmediata adecuación.

8. SEGUIMIENTO

Tanto el Departamento de Personal como los sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

Anualmente la Comisión de Igualdad efectuará un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo que elevará a la Alcaldía y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas.

9. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVENGAN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, designadas por el Ayuntamiento de Chiva para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se comprometen a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiestan su compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaran que han sido informadas por el Ayuntamiento de Chiva de la responsabilidad disciplinaria en que podrían incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

10. Anexo

-Modelo de comunicación/denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo – Procedimiento Formal.

Persona que presenta la denuncia

APELLIDOS:	NOMBRE:		
DNI:	TELÉFONO:	SEXO: M	H
CORREO ELECTRÓNICO:			
Circunstancia que motiva la denuncia			
<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso			
<input type="checkbox"/> Testigo			
<input type="checkbox"/> Delegada/o sindical, de personal, comité de empresa, junta de personal.			
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):			

Datos de la persona que ha sufrido el acoso

APELLIDOS:	NOMBRE:	
DNI:	SEXO: M	H
DNI:	TELÉFONO:	MAIL:
PUESTO DE TRABAJO:		
TIPO DE CONTRATO:		
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:		

Descripción de los hechos que se denuncian

Fecha: Chiva __ de ____ de 20 __	Firma:

1 PROCEDIMIENTO INFORMAL



2 PROCEDIMIENTO FORMAL

