



## **5.16. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### **ÍNDICE**

#### **1. PRESENTACIÓN. MARCO LEGISLATIVO.**

#### **2. PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

#### **3. OBJETIVOS**

- **3.1 Objetivos generales**
- **3.2 Objetivos específicos**

#### **4. DEFINICIÓN**

#### **5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

#### **6. RECURSOS**

- **6.1 Competencias de la Comisión negociadora**
- **6.2 Competencias de la persona Instructora**

#### **7. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN**

#### **8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

- **8.1 Procedimiento informal**
- **8.2 Procedimiento formal**
- **8.3 Medidas cautelares**
- **8.4 Informe de conclusiones**
- **8.5 Circunstancias agravantes**

#### **9. OTRAS DISPOSICIONES**

#### **10. DISPOSICIÓN FINAL**

#### **11. DIFUSIÓN**



## 1. PRESENTACIÓN. MARCO LEGISLATIVO.

El Ayuntamiento de Paterna ha elaborado este “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cumplimiento de la siguiente normativa:

### **Legislación Europea**

El Convenio 111 de la OIT (1958) contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación.

Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1988) en el que se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo.

Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) (define “discriminación contra la mujer”).

El “Código de conducta” Comunitario adoptado por la UE en 1991, solicita a los estados miembros que tomen medidas respecto al acoso sexual, y en 2002 se adopta una Directiva que establece su prohibición.

Artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) (define “violencia contra la mujer” y ofrece un concepto específico del acoso y de la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas como formas de violencia contra la mujer).

En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas (Recomendación nº 19) sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

### **Legislación Española:**

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, 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 en sentido amplio (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.



En su artículo 9.2 dispone que corresponda 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. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículos 48 y 62.

El Art. 48 establece:

1. “Las empresas deberán 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Y el artículo 62 dispone:

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso 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 el acoso 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 pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una



queja o denuncia”.

Tanto la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, como el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, tipifican como falta muy grave, entre otras, toda actuación que suponga acoso laboral, discriminación por razón de sexo, orientación sexual, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (su exposición de motivos alude al mandato constitucional derivado del artículo 40 CE de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, incluyendo, los riesgos psicosociales). Art. 14 “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Art. 31.bis punto 5 del Código Penal, en donde se establece la responsabilidad de las entidades en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

### **Legislación Autonómica:**

Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en especial, el artículo 11 (recoge el compromiso de la Generalitat de velar en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo).

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Generalitat Valenciana.

Artículo 23. El acoso sexual En el ámbito de sus competencias, la Administración autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y en los planes de igualdad elaborados por las empresas.

Ley 10/2010 de ordenación y gestión de la función pública valenciana establece en su Artículo 66. Derechos individuales. j) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 87. Principios de actuación 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas y evitará toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Art. 141. Faltas muy graves c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o



convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual y por razón de sexo

Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana.

La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, impulsa y promueve medidas en casos de acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón de sexo (Art. 30)

La Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana promueve el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, incluyendo la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, así como la victimización secundaria por inacción de quien, en su caso, tiene un deber de tutela.

## **2. PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **2.1.- Principios Generales**

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho el Ayuntamiento de Paterna asume que las actitudes y actos de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en ninguno de sus centros de trabajo ni en las relaciones derivadas del trabajo.

El Ayuntamiento y todo el personal que trabaja en él tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable todo tipo de acoso.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y el Estatuto Básico del Empleado Público proponen para este tipo de faltas.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En este sentido el Ayuntamiento de Paterna se compromete a regular, por medio del presente PROTOCOLO la problemática del acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

### **2.2.- Ámbito de aplicación**



Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Paterna, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias y presenten denuncia contra un trabajador/a de la corporación o viceversa.

Si se produjese una situación de acoso entre el personal al servicio de esta corporación y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en el protocolo. Aunque la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1.- Objetivo General

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del comportamiento en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Paterna

#### 3.2.- Objetivos específicos

- A) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Paterna de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- B) Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan.
- C) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- D) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que procedan para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

### 4. DEFINICIÓN

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define, en el artículo 7, qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1. **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.
2. **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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de



sexo.

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

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto social como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones o relaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Se entiende por acoso por razón de sexo cuando se infravalora, menosprecia o humilla a una persona y/o a su trabajo, por ser de un sexo determinado, normalmente dentro de un ambiente laboral con gran segregación (masculinizado o feminizado).

Desde la tradición jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

El Chantaje sexual puede ser explícito, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o implícito, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente su aceptación.

En el acoso sexual ambiental, las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes o jefas, compañeros o compañeras, e incluso terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador o personas vinculadas por la relación del servicio, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

**EJEMPLOS DE CONDUCTAS.** Estos ejemplos no constituyen un listado cerrado y exhaustivo de conductas que pueden ser tipificadas como acoso:



**El acoso sexual** no supone un comportamiento único sino que incluye una variedad de conductas indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe, entre las que se encuentran:

Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales.

Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivos.
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, tocamientos, roces, masajes indeseados...).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

**Ejemplos de acoso por razón de sexo:**

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo u orientación sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual por razón de sexo u orientación sexual
- Denegar arbitrariamente permisos por razón de sexo u orientación sexual.
- Hostigar con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.



- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio por razón de sexo u orientación sexual.
- Asignar a una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional en función de su sexo u orientación sexual.
- Asignar por razón de sexo tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear el trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realiza.

## **5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo se realizarán las siguientes acciones:

-Campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

-Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso. Publicación de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.

-Formación específica sobre los distintos tipos de acoso y sus consecuencias. Incrementar la formación en aquellos colectivos donde su plantilla está muy feminizada o muy masculinizada.

-Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.

-Formación en acoso a las personas que darán apoyo a las víctimas que sufren acoso, sobre el procedimiento a seguir y la manera de proceder.

-Información al conjunto de la plantilla de la aprobación del protocolo y de su contenido a través de la publicación en el portal del empleado, en el marco del Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Paterna.

## **6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

-Comisión Negociadora de Igualdad.

-Personal Técnico Funcionario Instructor de la Investigación y del Procedimiento.

Entre otras funciones, la Comisión Negociadora de Igualdad tiene la de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso que se den en el Ayuntamiento de Paterna.

La víctima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que esta situación no se perderá o se



alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización municipal. El procedimiento de actuación ha de realizarse lo más cerca del centro de trabajo de la víctima. Por este motivo, la Comisión nombrará a una instructora o instructor que asumirá la responsabilidad del proceso y que podrá ser componente o no de la Comisión, y que contará con la aprobación de la víctima.

Se procurará en la medida de lo posible que sea posible que la persona elegida sea mujer y cuente con la formación previa en materia de género.

La Comisión podrá solicitar la participación en los procesos de personal especializado en Prevención de Riesgos Laborales, del Comité de Salud y del Área de Igualdad.

### **6.1 Competencias y atribuciones de la Comisión Negociadora de Igualdad en relación con los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo:**

- a) Recibir las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá 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 Ayuntamiento debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión Negociadora se le requiera.
- c) Recomendar y gestionar delante del Departamento de Personal las medidas cautelares que se encuentren convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y 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 otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

### **6.2 Competencias y atribuciones de la Instructora o Instructor en relación con los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo:**

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima delante de la Comisión Negociadora, siempre que esta así lo solicite.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (profesionales de psicología, juristas, médicas,..), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.



- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión delante de la corporación de aquellas medidas que sean convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión el informe con las conclusiones y medidas a adoptar. La Instructora/or contará con la autorización de la Delegación de personal para entrevistarse con personas diferentes de la víctima y el/la presunto/a acosador/a y podrá acceder a las diferentes dependencias municipales.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso. La Comisión Negociadora de Igualdad remitirá al Instructor/a designado/a para la incoación del expediente toda la información y documentación que tenga en su poder en relación con el caso.

## **7. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN.**

Las personas que forman parte de la Comisión Negociadora han de abstenerse de ser instructoras del proceso, cuando le correspondan algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 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 (LRJ-PAC). Las personas que denuncien i/o las personas denunciadas, podrán recusar a la persona nombrada instructora cuando juzguen que concurren algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 28 de la LRJ-PAC, de manera que seguirá el procedimiento que para esto establece el artículo 29 de la Ley nombrada.

## **8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

El procedimiento de actuación de una situación de acoso sexual y por razón de sexo debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas, supuesto acosador o acosadora y testigos); asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su 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.

Se establecerán, por tanto, dos procedimientos que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y por razón de sexo o que tengan conocimiento de los hechos, para comunicarlo, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La víctima o cualquier persona conocedora podrá poner los hechos en conocimiento de la Comisión Negociadora, ella misma a través de las delegadas y delegados sindicales, del Comité de Empresa, de la Junta de Personal o del Comité de Seguridad y Salud, 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



Si se realizan paralelamente acciones judiciales, el expediente continuará el procedimiento el procedimiento establecido en este protocolo de manera cautelar hasta que sea factible legalmente.

### **8.1.- Procedimiento informal**

1.- El procedimiento informal de solución es un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial.

2. El procedimiento Informal se iniciará una vez que cualquier persona de la Comisión Negociadora tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede realizarla:

-La víctima

-Delegados/as sindicales, de personal, de Comité de Empresa, de la Junta de Personal o del Comité de Seguridad y Salud.

-Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

2. En el plazo máximo de 2 días hábiles desde la recepción de la denuncia por cualquiera de los medios establecidos o desde la entrada en el procedimiento formal, se dejará constancia de la comunicación a ambas partes del inicio del expediente y se procederá a convocar una reunión de la Comisión Negociadora.

3. La Comisión Negociadora nombrará a una persona instructora para la investigación e inicio del procedimiento en un término no superior a dos días laborales. El nombramiento se realizará entre las personas formadas en el tema.

4. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico al expediente para garantizar la intimidad y la confidencialidad.

5. Delante de cualquier comunicación de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, se realizará la actuación sólo por la persona instructora, una vez que le asigne el caso. No teniendo relación con ninguna de la partes implicadas en el proceso. La víctima en todo momento podrá renunciar la persona instructora nombrada por la Comisión Negociadora.

6. La función de la persona instructora en el procedimiento informal será entrevistarse con la persona afectada, llevar todo el procedimiento de actuación, de manera que podrá tener reuniones con el presunto agresor/a, reclamar la intervención de una persona experta si lo considera necesario etc. Todo esto, con la finalidad de conseguir que cabe la situación de acoso sexual o por razón de sexo y conseguir una solución aceptada por las dos partes.

7. El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; el comité debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.



8. Realizada la gestión, la Comisión Negociadora contra el acoso comunicará su resultado a la persona que ha manifestado la queja, transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona a la que se dirige la queja, concluyendo así el procedimiento informal de solución, dejando registro de las actuaciones y comunicándolo a la Comisión Negociadora.

9. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por la Comisión Negociadora.

### **8.2.- Procedimiento formal**

1. 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. Independientemente la persona denunciante podrá acudir, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda, de forma paralela o al término de cualquiera de los dos procedimientos.

2. Cualquier empleado/a del Ayuntamiento de Paterna podrá presentar denuncia a la Comisión Negociadora.

Pueden presentar denuncia:

- La víctima
- Delegados/as sindicales, de personal, de Comité de Empresa o de la Junta de Personal.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

3. La denuncia se hará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión Negociadora por medio de comparecencia de la persona denunciante delante del/la secretario/a de la Comisión Negociadora.

4. Si la denuncia o queja es interpuesta delante de una Dirección de Servicio, Dirección de Sección, Dirección de Negociado o Dirección de Centro o parecido se debe transmitir de manera inmediata a la Comisión Negociadora para el inicio de la investigación, siempre con garantía de confidencialidad.

5. Si la víctima ya ha recurrido al procedimiento formal pero por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal, la persona instructora, en cumplimiento del acuerdo de la Comisión Negociadora, realizará un informe de conclusiones y propondrá la adopción de las medidas cautelares establecidas en el apartado anterior.

6. Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un/a representante sindical si así lo solicita.

### **8.3.- Medidas cautelares**



En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, se podrán llevar a cabo la adopción de medidas preventivas, oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas deben ser comunicadas a las partes afectadas desde el inicio del proceso, en el caso de acordarse.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

En los casos en la que la medida a seguir sea la separación de la víctima de la persona agresora por un cambio de lugar de trabajo, será la víctima la que decida si se traslada a ella o a la persona agresora. El/la Jefe/a de Servicio facilitará en todo momento que el traslado, de una u otra persona, se realice lo más pronto posible.

#### **8.4.-Confidencialidad**

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a término con discreción y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona denunciada. La persona instructora comunicará de forma expresa a todas la personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

#### **8.5.- Informe de conclusiones**

En el plazo máximo de 15 días hábiles, contados, desde la comunicación del inicio actuaciones, la persona instructora elaborará el informe sobre el supuesto acoso investigado. En éste se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes recogidas en el artículo 8.7 e instará a la solicitud, en su caso, de apertura del expediente disciplinario a la persona acosadora.

Este plazo se puede prorrogar por el tiempo indispensable cuando sea necesario y de forma motivada, según la complejidad del caso.

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. Se comunicará a la Comisión Negociadora y al Comité de Seguridad y Salud, la resolución del mencionado expediente.

Cuando se resuelva que ha habido acoso, previa tramitación en el correspondiente expediente disciplinario, se aplicará a la persona acosadora las medidas y sanciones que establezca en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, artículos 94 Ejercicio de la potestad disciplinaria, 95 Faltas disciplinarias y 96 Sanciones, así como en los capítulos I, II y III del Título X “Régimen disciplinario de la Ley 10/2010, de 19 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

#### **8.6. Circunstancias agravantes**

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo



95 del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la Disposición Adicional Segunda del vigente Convenio colectivo para el personal laboral, 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.
- La relación laboral de la víctima sea no indefinida, o que su relación con la entidad 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.

## 9. OTRAS DISPOSICIONES

1. En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.
3. 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.
4. La persona instructora supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos.
5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
6. Si por parte de la persona agresora se producen represalias o actos de discriminación sobre la persona que realiza la denuncia, esas conductas serán



consideradas falta laboral y será motivo para realizar un expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participan en las actuaciones siguientes:

- Efectuar denuncia o testificar, ayudar o participar en una investigación sobre el acoso sexual o por razón de sexo.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra el mismo o a terceras personas.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, incluso si después de la investigación no se ha podido constatar.

7. En caso de que se haya producido una denuncia falsa de acoso o que el expediente haya sido sobreseído por falta de pruebas, el Servicio implicado podrá solicitar el traslado de una de las partes, siempre que anteriormente compartieran espacio de trabajo a fin de evitar conflictos y nuevas denuncias.

8. Anualmente la Comisión Negociadora efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones en este tema del cual se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe ha de respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas acosadas.

9. Si el hecho denunciado es constitutivo de delito, la Comisión Negociadora se pondrá en contacto la víctima con el juzgado o autoridad policial correspondiente.

## **10. DISPOSICIÓN FINAL**

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectará al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

## **11. DIFUSIÓN**

Se publicitará este protocolo de forma interna, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan.

Se informará, así mismo a todo el personal, de la composición del Comisión Negociadora que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo o tenga conocimiento de una situación de este tipo, pueda comunicarlo por los cauces que se establezcan.

## **12. VIGENCIA**

El presente Protocolo entrará en vigor una vez aprobado por el órgano competente. En el plazo de los 15 días siguientes a la aprobación, deberá hacerse comunicación efectiva a la plantilla y se procederá a su difusión mediante el portal del empleado del Ayuntamiento de Paterna.