

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CONTENIDOS

1. DECLARACION DE PRINCIPIOS

2. JUSTIFICACIÓN

3. OBJETO

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

5. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

5.1 ACOSO SEXUAL

5.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

5.3 ACOSO MORAL O MOBBING

5.4 ACOSO DISCRIMINATORIO

6. RECURSOS

6.1 COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

6.2 COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA PERSONA INSTRUCTORA

7. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

8. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1 PROCEDIMIENTO INFORMAL

9.2 PROCEDIMIENTO FORMAL

9.3 MEDIDAS CAUTELARES

9.4 INFORME DE CONCLUSIONES

9.5 OTRAS DISPOSICIONES

10. MARCO NORMATIVO

11. ANEXOS

ANEXO I. Modelo de compromiso de confidencialidad

ANEXO II. Modelo de denuncia

ANEXO III. Diagrama procedimiento informal

ANEXO IV. Diagrama procedimiento formal de denuncia

1. DECLARACION DE PRINCIPIOS

El Ayuntamiento de Quart de Poblet, elabora este "Protocolo de actuación prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo" adaptando la anterior regulación a las nuevas exigencias normativas.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo. Además, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

Con el objetivo de fomentar y mantener un entorno laboral digno para todas las personas de esta plantilla, fundamentando el respeto hacia la propia libertad individual, el Ayuntamiento de Quart de Poblet, asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, **acoso** discriminatorio, acoso moral o *mobbing* implican un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. Por lo tanto y teniendo en cuenta esto, el Ayuntamiento de Quart de Poblet como organización laboral, manifiesta su compromiso en los siguientes derechos:

- ✓ El derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto.
- ✓ El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.
- ✓ El derecho a la salud en el trabajo, velando por la prevención y protección frente a posibles riesgos físicos, psíquicos y psicosociales.

El Ayuntamiento de Quart de Poblet tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo. Es responsabilidad de todas las personas que trabajan en la corporación asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

El Ayuntamiento de Quart de Poblet acuerda redactar el presente Protocolo, en aplicación de su II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Quart de Poblet 2023-2026 en lo relativo a las situaciones de violencia sobre las mujeres, especialmente en la prevención y la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

2. JUSTIFICACIÓN

El Ayuntamiento de Quart de Poblet lleva décadas manifestando su compromiso en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el continuar impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH).

De este modo, la normativa local generada ha sido la siguiente:

✓ **I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES 2003-2007.** ÁREA DE EMPLEO Y FORMACIÓN OCUPACIONAL. Medidas: *Informar a las mujeres de sus derechos laborales. Luchar contra la discriminación y el acoso sexual que aun sufren gran número de mujeres en sus lugares de trabajo.*

✓ **II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE QUART DE POBLET 2007-2011.** (Aprobado por Pleno en fecha 26/02/2008).

Eje 1. "Ayuntamiento. Modelo de organización moderna, igualitaria y progresista":

▪ Objetivo 2. "Formar en materia de igualdad de oportunidades al personal funcionario y a los cargos electos del ayuntamiento". Medida: *Programar cursos, seminarios o jornadas dirigidos a representantes sindicales y miembros del Comité de Empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales, incidiendo de manera especial en las modificaciones normativas: ley integral contra la violencia de género, tipificación del acoso sexual como falta grave en el régimen disciplinario del funcionariado, etc.*

▪ Objetivo 3. "Informar y asesorar al personal en cuanto a las disposiciones vigentes en materia de igualdad de oportunidades y trato entre los sexos a fin de que las integren en su actuación profesional". Medida 3: *Asesorar a los trabajadores sobre los supuestos de discriminación por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo*".

✓ **III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES "QUART ÉS IGUALTAT" 2017-2021** (Aprobado por Pleno en fecha 26/06/2018). Decreto de Alcaldía nº 782 de 22 de febrero de 2022, la prórroga por periodo de dos años hasta 2023 de la vigencia).

Eje 3. "Prevención violencia de género". Medida: *Revisión y actualización del protocolo municipal vigente de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual del PIO para el personal de la plantilla del ayuntamiento.*

❖ **Protocolo de información ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual del PMIO del Ayuntamiento de Quart de Poblet,** aprobado por Junta de Gobierno Local en fecha 25/06/2013.

❖ **Protocolo de actuación, mediación y propuesta ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual y acoso laboral del PMIO para el personal del ayuntamiento,** aprobado por Pleno en fecha 19/07/2017.

➤ **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE QUART DE POBLET 2011.**

Eje 3. "Salud laboral". Medida: *Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de opción sexual.*

Eje 4. "Formación y sensibilización". Medida: *Informar tanto a las jefaturas como a toda la plantilla del contenido y objetivos del presente Plan de Igualdad, del Protocolo de Prevención del Acoso moral, sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, así como de todas aquellas medidas e iniciativas que, relativas a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres sean realizadas desde el ayuntamiento.*

➤ **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES AYUNTAMIENTO DE QUART DE POBLET 2023-2026.**

Área "Salud laboral y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo". Contempla como primera medida: *Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y hacer difusión del mismo.*

3. OBJETO

El objeto del presente Protocolo es prevenir y actuar ante las conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, por un lado, conceptualizando estas conductas y estableciendo actuaciones preventivas enfocadas en la sensibilización y formación del personal, y por otra parte, establecer el procedimiento de actuación que se llevará a cabo por la entidad ante estas situaciones, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la corporación, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo o cualquier tipo de acoso laboral de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias (incluido personal en prácticas y becario) y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora 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 este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la 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.

El periodo de vigencia o duración del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los plazos para su revisión, serán los determinados

en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.¹

5. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

La Directiva 2006/54/CE y la LOIEMH, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la citada Ley Orgánica.

5.1 ACOSO SEXUAL

De conformidad con el artículo 7.1 de la LOIEMH, es 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.

El acoso sexual en el trabajo es una forma de discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres quienes mayoritariamente lo padecen, merced a un entorno social y laboral de desequilibrio a consecuencia de las desiguales relaciones de poder entre los hombres y las mujeres.

Desde la tradición jurídica 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.

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.

A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, con independencia de si la conducta acosadora se ejerce hacia iguales, a personal subordinado o a superior

¹ La resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las administraciones Públicas y la incorporación a los mismos de los Protocolos frente al acoso sexual y por razón de género (art. 2.1b)

jerárquico de forma habitual o continuada y si se orienta a conseguir sus propósitos para sí o para terceras personas:

Conductas verbales:

- 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.
- Flirteos ofensivos

Conductas no verbales:

- 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.
- Las conductas de “voyeurismo” o espionaje a las personas trabajadoras en su intimidad, las grabaciones, fotografías y vídeos de los mismos con connotación sexual, que se realizan contra su voluntad para uso personal o para su difusión.

Conductas de carácter físico:

- 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.
- Agresión física: empujones, agarrones

5.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el artículo 7.2 de la LOIEMH es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo con independencia de si la conducta acosadora se ejerce hacia iguales, a personal subordinado o a superior jerárquico, de forma habitual o continuada y si se orienta a conseguir sus propósitos para sí o para terceras personas, los siguientes:

- Uso de conductas discriminatorias sobre las mujeres por el simple hecho de ser mujer o sobre los hombres que no se comportan conforme a los roles sociales asociados a su género.
- 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, cuando se sustenten en prejuicios de género.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona cuando se produce en atención a su sexo en relación a roles y estereotipos de género.
- 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 cuando éstas se producen en atención al sexo de la persona.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos y, en general, comentarios sexistas sobre las mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- Conductas hostiles hacia quienes -sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional

5.3 ACOSO MORAL O MOBBING

Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima.

Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar reiteradamente a un/a trabajador/a.
- Reprender a esa persona reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

5. 4 ACOSO DISCRIMINATORIO

Según el artículo 28 de Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social es ACOSO toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

En todo caso, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran actos discriminatorios.

De igual manera, el artículo 4.19 de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI, establece que el ACOSO DISCRIMINATORIO existirá cuando cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una o varias personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio con independencia de si la conducta acosadora se ejerce hacia iguales, a personal subordinado o a superior jerárquico, de forma habitual o continuada y si se orienta a conseguir sus propósitos para sí o para terceras personas, los siguientes:

- El trato vejatorio o degradante, la persecución, violencia física o verbal, emisión de chistes o apodosos ofensivos, asignación de tareas en base a prejuicios, uso indebido de datos personales, el chantaje emocional y comentarios que ridiculizan, desprecian o infravaloran a las personas por su identidad, expresión, de género u orientación sexual.
- Los comentarios que ridiculizan, menosprecian o infravaloran a las personas por su cultura, costumbres y tradiciones o color de piel y/o facciones, etnia, nacionalidad, edad y cualquier otra condición personal o social; comentarios ofensivos y discriminaciones manifestadas a través de prácticas tales como evitar el contacto y la proximidad física en determinados espacios, el exceso de vigilancia hacia determinados grupos sociales como ejemplo de conductas delictivas, antisociales o estigmatizadas.
- La expresión de prejuicios capacitistas, la consideración de las personas con discapacidad como inferiores; las muestras de paternalismo y otros comportamientos basados en estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad, sus experiencias y necesidades.

6. RECURSOS.

6.1. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión de Igualdad (en adelante CI) en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, será competente para:

- Recibir las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo, *mobbing laboral* y/o *acoso discriminatorio*.
- Designar a la persona Instructor/a
- 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 municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- Recomendar y gestionar con el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- 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.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- 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.

Ante un caso concreto, en materia de acoso, el / la instructor/a (en adelante IA):

- Atenderá durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, e iniciará las actuaciones que sean necesarias.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá pedir la intervención de personas expertas (psicólogos, psicólogas, juristas, etc.), 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 resultan convenientes adoptar.
- Reportará a la Comisión de Igualdad el informe preliminar.
- Custodiará durante el procedimiento toda la documentación generada

7. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

Quienes formen parte de la Comisión de Igualdad y las personas instructoras estarán sujetas a la normativa general vigente respecto a las obligaciones de abstención y/o recusación, cuando concurren alguna de las circunstancias previstas en los arts. 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las personas interesadas, podrán recusar a la persona nombrada instructora o instructor, cuando juzguen que concurren en ellas algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 24 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En el caso de las personas representantes de las organizaciones sindicales de la Comisión de Igualdad, cuando las personas denunciada o denunciante sean afiliadas a alguna de éstas, la/el representante de la misma se abstendrá en todas las fases del procedimiento en cuanto votaciones o asunción de responsabilidades.

8. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

DILIGENCIA Y CELERIDAD.

El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

RESPECTO Y PROTECCIÓN A LAS PERSONAS.

El Ayuntamiento de Quart de Poblet adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS PARTES.

La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.

IMPARCIALIDAD Y CONTRADICCIÓN.

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la solicitud en forma de reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

SIGILO.

Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

Se garantizará, que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

Se asegurará, que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su persona, su familia o sobre sus bienes, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.

SALVAGUARDA DE DERECHOS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales y retribuciones de la persona denunciante. De esta manera, la Corporación establecerá las medidas cautelares oportunas (suspensión provisional, traslado, etc.), para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral.

DERECHOS DE ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN.

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

PROTECCIÓN DE DATOS.

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y por el Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/ CE.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual, por razón de sexo o *mobbing* laboral y/o acoso discriminatorio debe ser ágil, rápido y confidencial.

Se establecerán, dos procedimientos que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de una posible situación de acoso para presentar denuncia. Estos son:

9.1 PROCEDIMIENTO INFORMAL

El procedimiento informal se iniciará una vez que la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso.

1. Esta comunicación podrá ser planteada por la propia víctima, la representación legal de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
2. Se notificará al departamento de personal o cualquier miembro de la Comisión de Igualdad para que se convoque la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 3 días desde la recepción de la notificación.
3. La CI nombrará al IA para investigación e iniciación del procedimiento en un plazo no superior a 2 días laborales.
4. La persona designada por la Comisión de Igualdad para actuar en la instrucción del procedimiento, se entrevistará con la persona afectada como primera actuación, pudiendo reunirse con el presunto agresor o agresora, y reclamar la intervención de una persona experta, si lo considera necesario. Todo ello, con el fin de conseguir la interrupción del acoso sexual o por razón de sexo, alcanzando una solución aceptada por ambas partes.
5. Dentro del plazo máximo de 7 días, el instructor/a 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, incluso la de apertura del procedimiento formal, o de procedimiento disciplinario.

Si la persona denunciante no quedara satisfecha con la solución propuesta o, habiendo sido aceptada, fuera incumplida por el agresor o agresora, podrá presentar denuncia a través del procedimiento formal.

De todo aquello que se ha hecho, así como de las conclusiones quedará constancia escrita, firmada, al menos por la persona que denuncia y la persona instructora, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso.

Todo el procedimiento se considerará urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas; las actuaciones se archivarán y serán custodiadas por quienes designe la Comisión de Igualdad.

9.2 PROCEDIMIENTO FORMAL.

El procedimiento formal puede ser la segunda fase tras la conclusión del procedimiento informal o bien se puede acudir a él directamente como único para la instrucción del caso.

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

En el caso de que se inicien acciones judiciales por los mismos hechos que son objeto del expediente, la tramitación de éste y la aplicación de este Protocolo quedarán suspendidas hasta que finalice el proceso judicial.

1. La víctima, delegadas/os de personal/sindical, o cualquier persona de la entidad que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o por razón de sexo, tendrá que comunicarlo por escrito a la Comisión de Igualdad. Dicho escrito puede ir acompañado de cualquier documentación o información adicional que se considere conveniente aportar.
2. La denuncia se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión de Igualdad mediante comparecencia de la persona denunciante.
3. Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante una Jefatura del departamento o similar o alguien que la represente, deberá remitirla de forma inmediata a la Comisión de Igualdad para el inicio de la investigación, garantizando siempre la confidencialidad de la misma.
4. La Comisión de Igualdad iniciará las actuaciones igual que en el procedimiento informal y designará a la persona instructora. Si hubiera existido procedimiento informal, se nombrará otra persona distinta de la primera.
5. En el caso que la víctima haya recurrido al procedimiento formal por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal, la persona instructora, en cumplimiento del acuerdo de la Comisión de Igualdad, realizará el informe de conclusiones y propondrá la adopción de las medidas cautelares establecidas en el apartado 9.3.
6. Tras entrevistarse con la víctima y la persona denunciada, y quien o quienes la persona instructora considere convenientes y en el día siguiente a la realización de la última entrevista, ésta podrá proponer a la Comisión la adopción de las medidas cautelares que entienda convenientes. El archivo del expediente comportará la reversión a la situación anterior a la adopción de la medida cautelar.
7. Al final de la instrucción, la persona instructora antes del plazo de 7 días realizará el correspondiente informe con los mismos criterios indicados en el apartado 9.1 y propondrá alguna de las siguientes medidas:
 - El archivo del procedimiento cuando no se haya podido determinar la verosimilitud de los hechos o su autoría, o bien,
 - La apertura de expediente disciplinario por los hechos denunciados.
8. La Comisión de Igualdad decidirá sobre la conclusión del procedimiento del modo indicado en el apartado anterior. La propuesta contenida en el informe de la persona instructora no vincula a la Comisión.
9. Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un/a representante sindical si así lo desea.

9.3. MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, siempre que haya indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad podrá solicitar al Departamento de Personal se valore la posibilidad de separación física de la víctima y la presunta persona acosadora en el entorno laboral, así como otras medidas precautorias (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,..) que se consideren oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, hasta la terminación del procedimiento.

Estas medidas no podrán suponer para la víctima en ningún caso un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, salariales ni su modificación sustancial.

9.4 INFORME DE CONCLUSIONES

Después de la investigación se elaborará un informe de conclusiones, que se incluirá dentro del expediente del caso, y que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y se propondrá a la Jefatura de Servicio o Dirección del Centro a la solicitud, en su caso, la procedencia de medidas establecidas.

Dicho informe se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione, seguirán en vigor las medidas establecidas en el punto 9.3 al inicio de la denuncia. Se establece un plazo de 15 días para la emisión del informe, ampliable a criterio de la Comisión en caso de dificultad del caso.

El informe contemplará:

- el testimonio de todas las personas intervinientes.
- cualquier documentación o prueba que aporte información o claridad al expediente (correos, cartas, etc.).
- la valoración de los hechos por parte de la Comisión Instructora, estableciendo las conclusiones sobre si ha existido o no acoso sexual y/o por razón de sexo.
- posibles medidas a adoptar.
- seguimiento previsto.
- cualquier otra información que ayude a aclarar los hechos y a establecer una resolución adecuada.

Se comunicará la resolución del expediente de acoso a la Comisión de Igualdad, al Comité de Seguridad y Salud, al Servicio implicado y a las personas afectadas.

Cuando se resuelva que ha habido acoso, se aplicará a la persona acosadora las medidas y sanciones que establece Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

Las decisiones de la Comisión de Igualdad sobre la conclusión del procedimiento formal no será objeto de recurso.

9.5 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. Si 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.

3. La instructora o instructor 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, conforme se apliquen por parte de la Delegación de Personal.

4. En caso de que se haya producido una denuncia de acoso falsa o que el expediente haya sido sobreesido 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.

5. En un plazo no superior a 30 días, la Comisión se reunirá para llevar a cabo el seguimiento del caso, incluso una vez aplicadas las sanciones.

En esta reunión, la Comisión analizará si se han implantado de forma adecuada las medidas preventivas y/o sancionadoras propuestas, y se redactará una acta que se incluirá en el expediente del caso, con el objetivo de dejar constancia por escrito que la situación ha cesado.

10. MARCO NORMATIVO

NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIO

- Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, todavía pendiente de ratificación por España.
- la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales Nº 19 y Nº35, y la Plataforma de Acción de Beijing.
- La **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.**
- La **Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final).**

NORMATIVA ESTATAL

- Constitución Española, artículos 9.2, 10, 14, 18.1 y 35.1
- Ley orgánica 5/1982, del 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana
- Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Real decreto legislativo 5/2000, de 5 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas
- 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 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS).**
- Criterio Técnico OE ITSS nº 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y S.S. en Riesgos Psicosociales.
- El **Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo**
- La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

NORMATIVA AUTONÓMICA

- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.
- Decreto 68/2014, de 9 de mayo, del Consell, por el que se regula el ejercicio de la competencia y las funciones de inspección general de los servicios de la Administración de la Generalitat.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de Igualdad, de la Comunitat Valenciana.
- Orden 11/2015, de 28 de mayo, de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública, en materia de coordinación de los órganos y unidades sectoriales de control interno e inspección – Acuerdo de Legislatura de la Mesa General de Negociación del personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Generalitat (MGN I) de 9 de junio de 2016, ratificado por el Consell mediante Acuerdo de 17 de junio de 2016
- Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la Función Pública valenciana
- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana

11. ANEXOS

ANEXO I. Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género

..... con DNI..... y en calidad de..... (integrante Comisión, persona denunciante, persona denunciada, persona que testifica), manifiesto mi compromiso a cumplir las siguientes obligaciones:

- Mantener la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas.
- 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.

Así mismo, declaro que he recibido información de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Por lo que firma el presente documento en Quart de Poblet, a..... de..... de 20....

Firmado.....

ANEXO II. SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ANTE CUALQUIER TIPO DE ACOSO O VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL.DENUNCIA.

| | |
|-------------|-------------------------|
| SOLICITANTE | PERSONA AFECTADA |
| | REPRESENTANTE PLANTILLA |
| | RECURSOS HUMANOS |
| | OTROS (ESPECIFICAR): |

| DATOS DE LA PERSONA AFECTADA | |
|---------------------------------------|----------|
| NOMBRE Y APELLIDOS | |
| DNI | TELEFONO |
| PUESTO | |
| TIPO CONTRATO/VINCULACION LABORAL | |
| EMAIL | |
| DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES | |

| DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS | |
|--|--|
| | |
| DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AGRESORA | |
| Nombre y apellidos: | |
| Grupo/categoría profesional o puesto: | |
| Centro de trabajo/departamento: | |
| TESTIGOS Y/O PRUEBAS. (Nombre y apellidos) | |
| | |

| SOLICITUD |
|---|
| Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. |

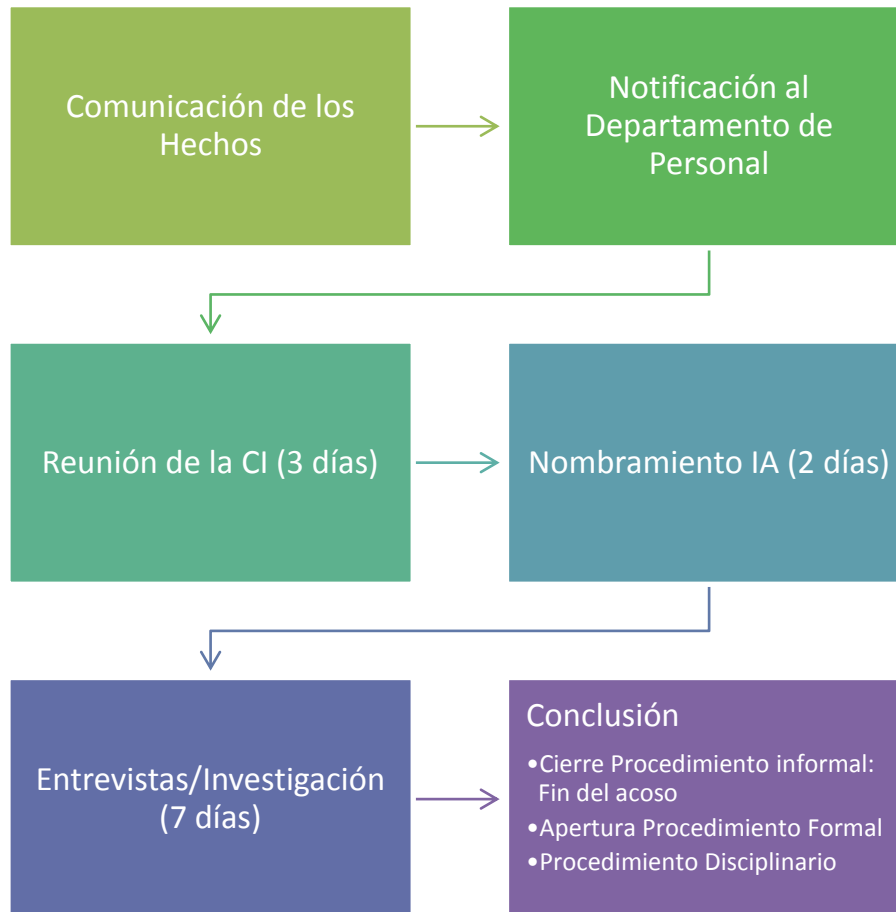


Persona denunciante

Persona receptora de la denuncia

En Quart de Poblet, a

ANEXO III. PROCEDIMIENTO INFORMAL



ANEXO IV. PROCEDIMIENTO FORMAL DE DENUNCIA

