



AYUNTAMENT DE VILA-REAL

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Ayuntamiento de Vila-real

TÍTULO

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Vila-real

MARCO DE ELABORACIÓN

Medida del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Vila-real 2014- 2018.



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad e igualdad. En virtud de ese derecho el Ayuntamiento de Vila-real declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras y una discriminación por razón de sexo, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para prevenir e impedir su manifestación en su ámbito laboral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla del Ayuntamiento de Vila-real, entre los que mencionamos:

- El derecho a la igualdad de mujeres y hombres.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y la Ley 7/2007, de 12 de abril, proponen para este tipo de conductas.

El Ayuntamiento de Vila-real y todo su personal, incluyendo a sus representantes, se comprometen a procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo proveerán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como para sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

En consecuencia, Ayuntamiento de Vila-real y la representación del personal se comprometen, en su ámbito de competencias, a prevenir y sancionar, en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.



AJUNTAMENT DE VILA-REAL

Este protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todo el personal a su servicio las medidas que se despliegan para evitar y sancionar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El presente protocolo será de aplicación para la totalidad del personal que presta servicios para el Ayuntamiento de Vila-real sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral.

En consecuencia, la aplicación de este Protocolo ampara también al personal político y al personal afecto a contratas o subcontratas.

2. Justificación y antecedentes normativos

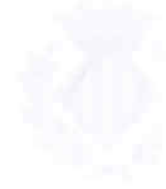
En el ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

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, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

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

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



Además en su artículo 9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 CE 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, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y define estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). En su artículo 62 y Disposición final sexta, establece específicamente el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados de las administraciones locales (artículo 3.1 y artículo 7) tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b).

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El Acoso sexual también se encuentra regulado en el 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 (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a



AJUNTAMENT DE VILA-REAL

182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Por otra parte, el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública ha promovido la elaboración de un protocolo en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo de la Administración General del Estado y organismos públicos de ella dependientes, que ha servido de guía y referente metodológico para la adopción del presente protocolo.

En base a los antecedentes normativos citados, dirigidos a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las empleadas y empleados públicos, el Ayuntamiento de Vila-real elabora el presente protocolo en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, atendiendo a los siguientes **principios de actuación**, de conformidad con el **artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

«Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

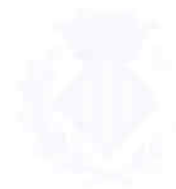
a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 denuncia.»

Asimismo, el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Vila-real, recoge, como uno de sus compromisos y como medida de acción prioritaria la elaboración de un Protocolo de actuación que establezca las acciones y procedimientos a seguir para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo el acoso sexual y el acoso por razón del sexo.



2. Objetivos

2.1 Objetivo general: Prevenir y evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Vila-real y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

2.2 Objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se pudieran producir.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

3. Definiciones

La Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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. En concreto, la Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8. Por su parte el artículo 9 garantiza la indemnidad frente a posibles represalias. A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta Ley Orgánica.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye *acoso sexual* cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



AJUNTAMENT DE VILA-REAL

2. Constituye **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.

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

4. 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.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

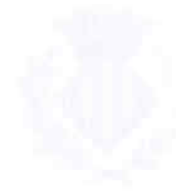
Artículo 10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Tipificación del delito de acoso sexual

«1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

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



3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.»

4. Medidas de prevención: comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de formación y sensibilización

La Concejalía de la Mujer, a través del Departamento de Servicios Sociales de la Mujer, deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, y en su caso garantizar que se aplican los procedimientos sancionadores oportunos, implantando, para ello, medidas de información, formación, seguimiento y evaluación.

- El protocolo se informará y difundirá a todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Vila-real. La información a la plantilla podrá hacerse a través cualquier medio que se considere eficaz, como manuales de acogida, intranets, documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, sesiones informativas o campañas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
- El Ayuntamiento de Vila-real deberá proveer de formación específica, para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas así como formación general sobre el contenido del protocolo para las y los empleadas y empleados públicos en general.
- Se realizará una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento, con la emisión de informes o memorias anuales.

5. Procedimiento de actuación y garantía contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

5.1 Órganos y personas responsables de la aplicación del procedimiento



AJUNTAMENT DE VILA-REAL

El presente protocolo prevé dos figuras garantes del procedimiento:

5.1.1 ASESORÍA CONFIDENCIAL | unidad de tramitación y asesoramiento

(Asesoría confidencial: denominación a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991)

Se denomina Asesoría Confidencial al **grupo de personas competentes para la recepción de denuncias**, responsabilidad que de acuerdo a este protocolo asumirá el personal técnico de departamento de Servicios Sociales de la Mujer del Ayuntamiento.

Definición: El «Asesor o Asesora Confidencial» es la persona (o personas) que tramitará directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y por tanto, la persona encargada de gestionar y tramitar las citadas quejas y/o denuncias en el Ayuntamiento de Vila-real. Asiste e informa a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en el presente protocolo. Su identidad y la forma en que se podrá contactar con ellas y se dará conocer a todo el personal.

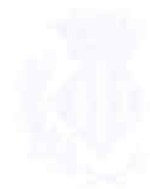
La **unidad responsable** de la recepción y tramitación de los escritos y denuncias en estas materias será la Asesoría Confidencial *(a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante Asesoría Confidencial).*

Las personas que la conformen deberán tener o proveerse de conocimientos en materia de igualdad y en prevención de riesgos laborales, en la aplicación de este protocolo y con presencia permanente de mujeres.

Su identidad y vías de contacto deberán hacerse conocer a todo el personal.

Serán sus **funciones**:

- Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, los métodos procedimentales recogidos en el presente protocolo...
- Recibir las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.



- Confirmar la veracidad de la denuncia mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- Identificar la gravedad del acoso, ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y por un procedimiento formal en los casos graves o muy grave.
- Desarrollar el procedimiento informal, en situaciones leves y siempre que la persona denunciante muestre su conformidad al respecto.
- Derivar los casos graves y muy graves a la Comisión Investigadora contra e acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del presente protocolo.

5.1.2 COMITÉ DE ASESORAMIENTO | procedimiento formal

El **Comité de Asesoramiento** ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es el órgano colegiado que desarrolla el **procedimiento formal de resolución de denuncias** de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Este órgano colegiado estará constituido por:

- Concejalía de Personal.
- Concejalía de la Mujer.
- Una persona técnica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Una persona técnica del área de Igualdad.
- Asesoría jurídica de Recursos Humanos.
- Los representantes sindicales integrantes de la comisión de igualdad.



AJUNTAMENT DE VILA-REAL

- Secretaría: una persona técnica de Recursos Humanos

Cuando el Comité lo estime necesario o a demanda cualesquiera de las partes, podrá asistir un/a experto/a en materia de acoso sexual o por razón de sexo designado/a al efecto en calidad de asesor que actuará con voz pero sin voto.

La composición de este órgano colegiado atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Todas las personas que la integren (titulares y sustitutas) deberán tener o recibir una formación suficiente en materia de igualdad y de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La asistencia a la Comisión será de obligado cumplimiento para todas las personas que la integran.

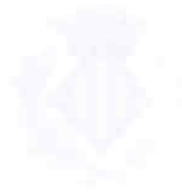
Serán sus **funciones**:

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

5.2 Iniciación del procedimiento: denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas y siempre con su autorización podrán también presentarla la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Unidad responsable de su tramitación en el término de 3 meses desde que se produjeran los hechos donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.



La Asesoría Confidencial, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

- **No admitir a trámite dicha denuncia**, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
- **Resolución informal**. En el caso que, a juicio de la Asesoría Confidencial, se encuentre ante una situación que aún no fueran constitutivos de calificarlos como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo, podrá intervenir con carácter voluntario y tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
- **Admitir la denuncia** e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, la Asesoría Confidencial podrá proponer, en cualquier fase de éste protocolo, debidamente motivada la posible movilidad de éstas, y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

5.3 Investigación

Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría Confidencial referida iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.



AJUNTAMENT DE VILA-REAL

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección.

5.4 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la unidad responsable para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

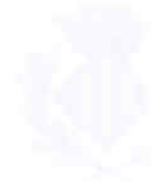
El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

A. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

B. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la **incoación de expediente disciplinario que corresponda.**

C. Indicios claros de Acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la precitada persona responsable del Departamento u Organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, propondrá la **incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.**



De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona objeto del acoso, para que en un plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

En caso de desacuerdo con la resolución adoptada, la persona objeto de acoso podrá solicitar la intervención del **Comité de Asesoramiento** designado al efecto. Dicha solicitud sólo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

5.4 Comité de Asesoramiento

La solicitud motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días hábiles.

En el documento de constitución del Comité además de nombrarse a las personas que van a ser miembros del Comité se designará a alguna de ellas como persona tramitadora.

Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si el Comité de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, éste designará a una persona del Comité, quien realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Al término de dichas actuaciones, elaborará un informe de conclusiones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y tramitación. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Desde el inicio del expediente hasta la finalización del mismo, el plazo no podrá superar los treinta días naturales.



AJUNTAMENT DE VILA-REAL

5.5 Información a las partes

Con carácter general, de las actuaciones y la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas.

5.6 Datos o testimonios falsos

En el caso de que del informe de valoración de la Asesoría Confidencial o del informe de conclusiones emitido, en su caso, por el Comité de Asesoramiento, resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, la persona responsable del Departamento u Organismo podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

7. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones

El personal técnico de departamento de Servicios Sociales de la Mujer será la competente para registrar los informes de conclusiones y remitir dichos informes a las personas titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Anualmente realizará un informe de seguimiento de las actuaciones realizadas en aplicación del protocolo que se presentará a la Comisión de Igualdad.

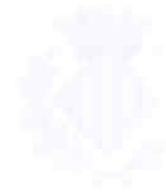
Este informe incluirá los informes de conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo; los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria, con especial mención a aquéllos en donde se haya concluido la posible existencia de una denuncia falsa, y aquéllos que hayan determinado que no existe, ninguna conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión de Igualdad.

También se informará y, en su caso, propondrá negociar las acciones **de información, formación y difusión** de las medidas de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual en el ámbito correspondiente.

Vila-real, a 22 de diciembre de 2014

El alcalde

Fdo: José Benlloch Fernández



ANEXO II

FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA

FECHA|

PERSONA DENUNCIANTE|

Nombre y apellidos:.....

DNI: Sexo Mujer Hombre

En calidad de:

- Presunta Víctima Persona que da testimonio de los hechos
 Representación sindical Dirección o persona laboralmente responsable
 Otra:

Teléfono/s..... E-mail:.....

Datos laborales

Puesto de trabajo Area/servicio donde trabaja.....

PRESUNTA VÍCTIMA| (En caso de no ser la denunciante)

Nombre y apellidos:.....

DNI: Sexo Mujer Hombre

Datos laborales

Puesto de trabajo Area/servicio donde trabaja.....

(Firma de la persona denunciante)