
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

2021

I PLAN DE IGUALDAD MANCOMUNIDAD
INTERMUNICIPAL BARRIO DEL CRISTO



Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

2021

Mancomunidad Intermunicipal del Barrio del Cristo (Aldaia Quart de Poblet)

Incluido en el I Plan de Igualdad de la Mancomunidad del Barrio del Cristo (2021-2025)

Área 5. Salud Laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Acción 5.1. Elaboración y publicidad de un Protocolo de prevención, protección y actuación ante acoso sexual y por razón de sexo

Incluido en los planes de actuación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Área de Prevención de Riesgos laborales de la Mancomunidad del Barrio del Cristo

Contenido

Compromiso	5
Fundamentación	7
Principios	8
Objetivos	8
Marco Normativo	9
Definiciones y tipologías	13
Protocolo de Prevención.....	19
Protocolo de actuación	20
¿Quién puede denunciar el acoso sexual y acoso por razón de sexo?	20
Principios que deben informar, tanto el procedimiento informal, como el formal.....	20
Personas encargadas del seguimiento.....	21
PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	22
Esquema procedimiento informal.....	23
PROCEDIMIENTO FORMAL	24
Denuncia.....	24
Medidas cautelares	24
Tramitación	25
Confidencialidad de la investigación	25
Finalización de la investigación e informe de conclusiones.....	26
Esquema procedimiento formal.....	26
CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES	27
OTRAS CONSIDERACIONES	28
TIIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	30
Serán consideradas como muy graves las siguientes faltas	30
Serán consideradas como graves las siguientes faltas	30
Serán leves las siguientes faltas	30
Son circunstancias atenuantes	30

SANCIONES	31
Por faltas muy graves	31
Por faltas graves	31
Por faltas leves	31
Prescripción	32
DISPOSICIONES VARIAS	33
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	34
ANEXOS	34

Compromiso

D. Guillermo Luján Valero

Presidente de la Mancomunidad Intermunicipal del Barrio del Cristo

(Aldaia – Quart de Poblet)

La Mancomunidad Intermunicipal del Barrio del Cristo hace público su compromiso con el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

En aplicación del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad del Barrio del Cristo (2021-2025), en que se establece entre sus 19 medidas la de elaborar y publicar un Protocolo de prevención, protección y actuación ante acoso sexual y por razón de sexo; y en coherencia con el compromiso alcanzado en defensa de la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres:

<p>La Mancomunidad declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen un atentado grave a la dignidad de las personas que integran la plantilla, y manifiesta su rechazo absoluto y expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir cualquier tipo de manifestación de acoso</p>

La Mancomunidad del Barrio del Cristo y todo su personal tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo y quiere subrayar su compromiso con la prevención y erradicación del acoso en en cualquiera de sus manifestaciones.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta disciplinaria muy grave, dando lugar a las sanciones que la normativa vigente propone para este tipo de conductas. 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.

La Mancomunidad del Barrio del Cristo se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, (al tiempo que da cumplimiento a cuanto exigen los arts. 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

hombres y la normativa que la desarrolla; y el art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales), la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Este Protocolo será de aplicación para todas las personas que trabajen en la Mancomunidad Intermunicipal del Barrio del Cristo (personal funcionario, personal laboral, estudiantes en prácticas, personal becado, corporación municipal y personal de empresas subcontratadas), realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de las dependencias.

La Mancomunidad Intermunicipal del Barrio del Cristo, al comprometerse con las medidas que conforman este Protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso -difusión de buenas prácticas e información de comportamientos no tolerados por la empresa- como en la implantación de las acciones necesarias para gestionar y resolver las denuncias o reclamaciones al respecto.

Aldaia, 28 de julio de 2021

Fundamentación

Desde la Mancomunidad del Barrio del Cristo consideramos el respeto a los derechos y el bienestar de mujeres y hombres en su lugar de trabajo como requisito imprescindible para para la consecución de la igualdad real y efectiva. Es por ello que con el presente Protocolo, y en el marco del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad, establecemos un mecanismo de prevención y acción contra el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

El acoso en el entorno laboral constituye una de las situaciones más devastadoras de la discriminación contra la mujer, así como una violación flagrante de derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo. Es una más de las manifestaciones de poder que guardan relación con los roles de género que debemos prevenir y evitar y, si se producen, detectar y detener para minimizar las consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

La Mancomunidad Intermunicipal del Barrio del Cristo, así como todas las administraciones públicas, tiene la obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Por todo ello, en defensa del derecho a la igualdad y la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad y libertad sexual y en compromiso con las personas trabajadoras, la Mancomunidad Intermunicipal del Barrio del Cristo afirma tajantemente que no tolerará estas violencias y que cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo será duramente sancionada.

Igualmente nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación con todas las garantías para resolver las reclamaciones y denuncias que se pudieran presentar sobre acoso sexual y por razón de sexo; así como la formación e información necesarias para que las personas integrantes de la Mancomunidad disfruten de un ambiente de trabajo libre de violencias.

Principios

Los principios generales de la administración en lo referente a los casos de acoso sexual o por razón de sexo en la organización son (art. 62 LOI):

- Diligencia y celeridad
- Confidencialidad
- Derecho de información
- Garantizar la audiencia imparcial y trato justo
- Acompañamiento y asesoramiento (persona de referencia, asesoría confidencial,..)
- Deberes de secreto y discreción profesionales
- Inversión de la carga de la prueba
- Protección ante posibles represalias

Objetivos

El presente Protocolo tiene como objetivo implantar en la Mancomunidad Intermunicipal del Barrio del Cristo las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente protocolo.

El acoso laboral, independiente de la modalidad, será considerado como un riesgo psicosocial y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.

Este Protocolo cumple con los mandatos fijados en el art. 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo anterior se diseña e implanta este Protocolo con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso.

Marco Normativo

Existe en nuestro país un amplio Marco Legislativo en referencia a la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, destacan a este respecto la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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.

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; eliminar 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, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que 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, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las distintas organizaciones en el ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de las empresas, para ello se expresará el compromiso de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de la plantilla y del conjunto de la plantilla.

En el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se establece la obligación negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores 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.

Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.

A continuación detallamos la Normativa vigente en referencia a esta problemática:

NORMATIVA INTERNACIONAL:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5
- Convenio nº 111º OIT de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.

NORMATIVA EUROPEA:

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

NORMATIVA ESTATAL:

- Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): arts. 3, 7, 8,48 y 62.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18 Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado

-
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
 - Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
 - Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

NORMATIVA AUTONÓMICA:

- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat de ordenación y gestión de la función pública valenciana

NORMATIVA LOCAL:

I PLAN DE IGUALDAD (2021 – 2025) Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet), Aldaia, marzo de 2021

Definiciones y tipologías

Aclaración de términos:

- **Acoso sexual:** El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)
- **Acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora

- **Chantaje sexual:** El producido por una persona jerárquicamente superior o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- **Acoso ambiental:** Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Tanto el acoso sexual como por razón de sexo producen una degradación del ambiente de trabajo que tiene consecuencias negativas sobre las personas trabajadoras y su salud.

Listado de conductas que constituyen acoso sexual

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

Fuente: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo (Instituto de la Mujer, MSSSI)

Listado de conductas que constituyen acoso por razón de sexo

- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- “Bromas” y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar a la mujer tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias.
- 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

Fuente: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo (Instituto de la Mujer, MSSSI)

Otros tipos de acoso en el ámbito laboral y que pueden seguir el mismo procedimiento de prevención, actuación y denuncia son:

- **Acoso discriminatorio:** Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas: Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora”.
- **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):
 - El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
 - Los atentados contra la dignidad de la persona.
 - La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
 - La violencia verbal.

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.

Listado de conductas que constituyen Acoso Moral

A continuación, se enuncian a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, una serie de conductas concretas

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a la persona destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeras y compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a las compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

EXCLUSIONES

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

En estos supuestos la empresa deberá asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

Protocolo de Prevención

Con el fin de asegurar que la totalidad de las personas trabajadoras de la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga. **Las personas responsables se comprometen explícitamente a excluir cualquier conducta inadecuada** hacia el personal a su cargo, y evitarlas entre las personas trabajadoras.

La Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) aplicará de forma activa políticas que **fomenten el buen clima laboral**, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren y fomentar el trato ético en cualquier departamento.

Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la **prevención del acoso laboral**, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Se ofertará **formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y sus consecuencias al personal de la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet).

Formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla, en especial a las personas responsables del personal.

Se potenciará la participación del **personal directivo y mando intermedio** en seminarios y con el objetivo principal de ayudarles a **identificar** aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a **canalizar** adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

Se hará **público y accesible a todo el personal el presente Protocolo** con el fin de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.

Desarrollar **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 la **evaluación de los riesgos psicosociales** con el servicio de prevención concertado.

Protocolo de actuación

¿Quién puede denunciar el acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la **persona afectada o terceras personas que conozcan la situación**, denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.

La denuncia se puede realizar **personalmente o a través de la representación** sindical, de personal, de comité de empresa... sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías judiciales.

El **seguimiento y evaluación** será realizado por las personas designadas del servicio de Recursos Humanos / Prevención de riesgos laborales, con la participación de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Principios que deben informar, tanto el procedimiento informal, como el formal

Principio de celeridad Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente.

Principio de confidencialidad Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y los datos personales debidamente protegidos.

Principio de protección de la intimidad El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principio de protección de la dignidad de las personas Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados Además es importante que la determinación de la Comisión encargada de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

Personas encargadas del seguimiento

Ante un caso concreto se formará una Comisión formada por personal del departamento de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales y Representación Legal de las personas trabajadoras. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- **Recibir** todas las **denuncias** por acoso sexual o razón de sexo.
- Llevar a cabo la **investigación** de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera.
- **Recomendar** y gestionar ante el Departamento de Personal las **medidas precautorias** que estime convenientes.
- Elaborar un informe de **conclusiones** sobre el supuesto de acoso investigado e instando, si es necesario, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo **ser notificada** si así ocurre de la apertura y de la sanción impuesta.
- **Supervisar** el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

En cada caso particular, de las personas de la Comisión se delegará en una de ellas el papel de **asesor o asesora confidencial**, a elección de la persona denunciante (**incompatibilidad** si la situación laboral del asesor o asesora que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquier de las partes) Esta persona tendrá las siguientes competencias:

- Atenderá durante todo el procedimiento a la denunciante, pudiendo representarla ante la comisión si así se determina.
- Podrá recabar información y solicitar asesoramiento de expertas o expertos ((agentes de igualdad, psicólogos, psicólogas, juristas, personal médico,...), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá la colaboración para ello de la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet)

PROCEDIMIENTO INFORMAL

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la comisión o grupo creado para la tramitación de las denuncias tenga **conocimiento de forma verbal** de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación debe **notificarse en un plazo de 2/3 días** a la persona de Personal estipulada para ello (Concejala, Jefe de Personal, Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales, etc.)

Se nombrará al **asesor o asesora confidencial** de las personas de la Comisión (formada por personal del departamento de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales y Representación Legal de las personas trabajadoras) que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En un plazo de tiempo breve (6/7 días) desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

ESQUEMA PROCEDIMIENTO INFORMAL



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

De la intervención, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita y firmada al menos por la persona denunciante y por el asesor/asesora confidencial.

PROCEDIMIENTO FORMAL

DENUNCIA

La denuncia se tiene que presentar a la Comisión o departamento asignado por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet). Puede presentar denuncia:

- La víctima
- Delegados y delegadas sindicales, de Personal, de Comité de Empresa o de Prevención.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

Respecto a la denuncia, se realizará siempre **por escrito** y se hará llegar a la Comisión o departamento asignado por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) de forma que quede constancia. (**ANEXO II**)

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona de la Comisión o departamento elegida como **asesor/asesora confidencial** y solo lo explicará una vez, salvo que resultará imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un/a representante sindical.

Este procedimiento no evita en ningún caso la adopción de medidas legales civiles o penales de forma paralela o posterior.

MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que haya **indicios** suficientes de la existencia del acoso, la Comisión asignada por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) solicitará al departamento competente en materia de personal, de forma cautelar, la **separación** de la víctima y la presunta persona acosadora, así como **otras medidas** cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina o centro,...) que crea oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

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

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina o centro, debe de ser la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

TRAMITACIÓN

En el plazo de **dos a cuatro días laborables** la Comisión asignada por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) nombrará una **persona encargada de la instrucción del procedimiento**, quien iniciará las investigaciones preliminares, y a continuación, de manera inmediata y en el plazo máximo de **dos días**, **informará a la persona denunciada** sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo de **dos días para contestar** esta. Al mismo tiempo se informará al Departamento de Personal de su existencia y del inicio de actuaciones.

Será incompatible la situación laboral del instructor o instructora que tenga relación de dependencia o ascendencia con cualquier de las partes.
--

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

Durante todo el procedimiento tanto la persona que denuncia como la denunciada podrán ser asistidos por un o una representante sindical.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia. La Comisión asignada por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

FINALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN E INFORME DE CONCLUSIONES

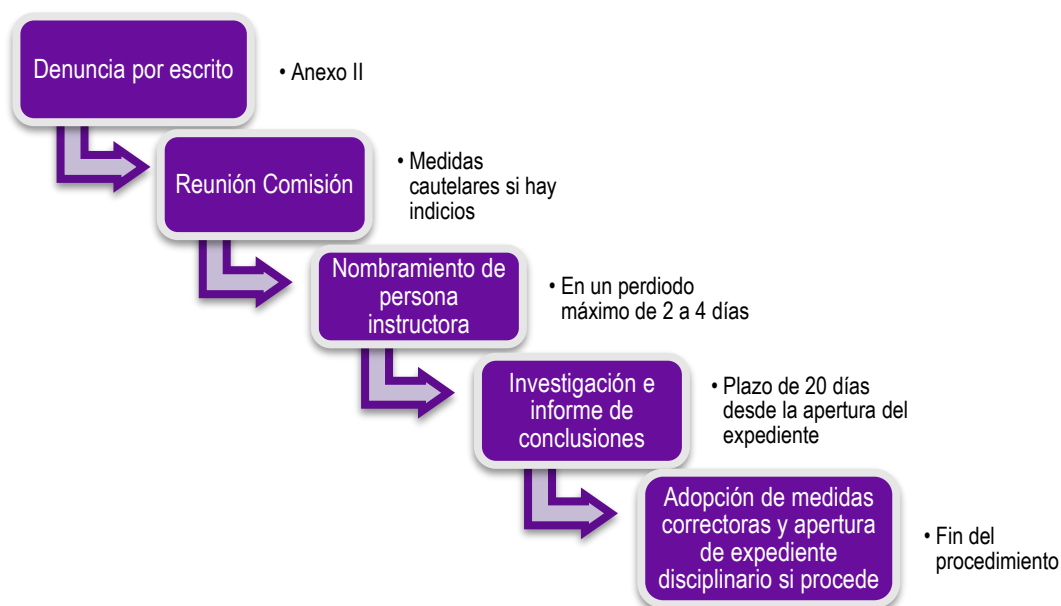
En el **plazo máximo de 20 días**, contados a partir de la presentación de la denuncia, La Comisión asignada por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet), finalizada la investigación, elaborará y aprobará el **informe** sobre el supuesto acoso investigado, en el cual indicará las **conclusiones** conseguidas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará al órgano competente para la apertura del expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora, si lo considera necesario.

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

La Comisión asignada por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) trasladará al Comité de Salud Laboral informe de las actuaciones realizadas.

Se comunicará a la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) la resolución del dicho expediente disciplinario.

ESQUEMA PROCEDIMIENTO FORMAL



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 como falta disciplinaria muy grave, a los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, si es el caso, pudieron imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en qué:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestran 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 física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima no sea indefinido, o que su relación con la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) sea a través de empresas adjudicatarias.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

OTRAS CONSIDERACIONES

1. En todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, tienen que hacerse a los Sindicatos, Órganos Directivos y Órganos de Gobierno se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no comporte el traslado forzoso o el despido, se tomarán las medidas oportunas porque la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera temporal por medio de una comisión de servicios, plaza que se tendrá que solicitar de manera definitiva en el siguiente concurso y teniendo prioridad. Dicho traslado no tiene que suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.
3. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, esta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes de este.
4. La Comisión asignada por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, para lo cual será informada de tales extremos, a medida que se aplican por parte de la Dirección.
5. Si por parte de la persona agresora se produjeron represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciando, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participan en las actuaciones siguientes:
 - Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
 - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
 - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, incluso si después de la investigación no se ha podido constatar.
6. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestran como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de

actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

7. Tanto el Departamento de Personal como los sindicatos tendrán que proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
8. Anualmente la Comisión asignada por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará al Departamento de Personal, del cual se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe tiene que respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas.
9. Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara el contenido del presente Protocolo la Comisión asignada por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) se compromete a su inmediata adecuación.

TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS

- El chantaje sexual
- El acoso ambiental, el acoso sexista y la agresión física.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüe, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Serán consideradas como GRAVES las siguientes FALTAS

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartición de órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.

Serán LEVES las siguientes FALTAS

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto o comentarios de contenido sexual.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Son circunstancias atenuantes

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido por arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida o a confesar el hecho.

SANCIONES

Por FALTAS MUY GRAVES

1. La separación del servicio o la revocación del nombramiento del personal funcionario interino.
2. La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre tres y seis años.
3. El cambio de Departamento o lugar de trabajo por un periodo de entre uno y tres años, que impedirá obtener destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados.
4. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 - La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.
 - La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.

Por FALTAS GRAVES

1. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de entre 15 días y 3 años.
2. El cambio de Departamento o lugar de trabajo por un periodo de hasta un año.
3. El traslado forzoso sin cambio de localidad
4. El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:
 - La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.
 - La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.

Por FALTAS LEVES

1. La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de hasta 15 días.
2. El apercibimiento.

En todos los casos se podrá establecer, de forma complementaria a la sanción principal impuesta, la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.

La determinación del alcance de cada sanción, dentro de la graduación que se establece en el apartado primero, se efectuará tomando en consideración el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

En el caso del personal laboral, los convenios colectivos establecerán la relación entre infracciones y sanciones, así como su aplicación, conforme a los criterios señalados en el apartado anterior.

PRESCRIPCIÓN

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones, salvo las previstas en las letras a y b del apartado primero del artículo 144.6 de la LEY 10/210, de 9 de julio de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (esto es: la separación del servicio del personal funcionario de carrera, la revocación del nombramiento del personal funcionario interino, el despido disciplinario del personal laboral), se producirá de oficio una vez transcurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

DISPOSICIONES VARIAS

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

En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera temporal por medio de una comisión de servicios, teniendo que solicitar la plaza de manera definitiva en el siguiente concurso y teniendo prioridad. Dicho traslado no debe suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

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

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

La Comisión asignada por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de quien corresponda.

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

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

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí misma o a terceros.

-
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.

Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) se compromete a su adecuación.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tanto el Departamento de Personal como los sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados de la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) lo requieran sobre el tema objeto de este Protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

Anualmente la Comisión o departamento asignado por la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo (Aldaia-Quart de Poblet) efectuará un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas.

ANEXOS

ANEXO I: Modelo de compromiso de confidencialidad de del asesor/asesora de confianza que interviene en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ANEXO II: Comunicación / denuncia ante una posible situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

ANEXO I

Modelo de compromiso de confidencialidad de la persona de confianza que interviene en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Doña/Don _____, habiendo sido la persona designada por sus compañeras y compañeros para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

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

Asimismo, declaro que he sido informado por _____ de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Aldaia, a de de 20

Firmado:

ANEXO II

COMUNICACIÓN / DENUNCIA ANTE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE							
<input type="checkbox"/>	Persona afectada						
<input type="checkbox"/>	Testigo						
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar)						
TIPO DE ACOSO	<table border="1"><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Sexual</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Por razón de sexo</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/></td><td>Otras discriminaciones (especificar)</td></tr></table>	<input type="checkbox"/>	Sexual	<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo	<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar)
<input type="checkbox"/>	Sexual						
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo						
<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar)						
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA							
Nombre y apellidos	<input type="text"/>						
NIF	<input type="text"/>						
SEXO	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer						
Puesto de trabajo	<input type="text"/>						
Tipo de contrato	<input type="text"/>						
Teléfono	<input type="text"/>						
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS							
En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos							
SOLICITUD							
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo						
Localidad y fecha	Firma de la persona interesada						

