



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

COMISSIÓ D'IGUALTAT

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.

I.- PREÁMBULO.

II.- MARCO NORMATIVO.

- 2.1.- MANDATOS CONSTITUCIONALES.**
- 2.2.- NORMATIVA COMUNITARIA E INTERNACIONAL.**
- 2.3.- LEGISLACIÓN ESTATAL.**
- 2.4.- PROTOCOLOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.**
- 2.5.- MARCO NORMATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.**
 - 2.5.1.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
 - 2.5.2.- ACOSO DISCRIMINATORIO**
- 2.6.- MARCO NORMATIVO DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA.**

III.- PRINCIPIOS GENERALES.

- 3.1.- OBJETO.**
- 3.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
- 3.3.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.**
- 3.4.- DEFINICIONES Y LISTADO NO EXHAUSTIVO DE LAS CONDUCTAS.**
 - 3.4.1.- DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
 - 3.4.2.- DE ACOSO DISCRIMINATORIO**
- 3.5.- COMPROMISO INSTITUCIONAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**
 - 3.5.1.- OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO DERIVADAS DE SU COMPROMISO DE TOLERANCIA CERO CON EL ACOSO Y LA VIOLENCIA.**
 - 3.5.2.- MEDIOS DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.**
 - A) COMUNICACIÓN PERSONAL.**

- B) PUBLICITACIÓN EN LA WEB DEL AYUNTAMIENTO Y EN LA INTRANET MUNICIPAL.
- C) CAMPAÑAS ESPECÍFICAS DE DIFUSIÓN.

IV.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

4.1.- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

4.2.- PROCEDIMIENTO.

4.2.1.- LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

- A) ESTATUTO
- B) COMPETENCIAS Y FUNCIONES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.

4.2.2.- LA COMISIÓN INSTRUCTORA.

- A) DESIGNACIÓN.
- B) ESTATUTO.
- C) FUNCIONES.

4.2.3.- INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

4.2.4.- EVALUACIÓN INICIAL.

4.2.5.- INSTRUCCIÓN.

4.2.6.-ELABORACIÓN DE PROPUESTAS RESULTANTES DEL INFORME DE CONCLUSIONES.

4.2.7.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

4.2.8.- MEDIDAS CAUTELARES.

4.2.9.- DURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

4.2.10.- DATOS O TESTIMONIOS FALSOS.

4.2.11.- ARCHIVO O CUSTODIA DEL EXPEDIENTE.

V.- EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

VI.- DISPOSICIÓN FINAL.

ANEXO I.

ANEXO II.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.

I.- PREÁMBULO.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, el Ayuntamiento de València declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio por orientación sexual e identidad y expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o cualquier otra condición social o personal son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas trabajadoras, resultando totalmente intolerables e inaceptables este tipo de acciones en cualquier ámbito, comprometiéndose en consecuencia a prevenir y detectar estas prácticas en su entorno laboral y a garantizar la debida protección y asistencia a las trabajadoras/es que las sufran.

Estos tipos de acoso en el ámbito laboral deben ser entendidos como una manifestación más de discriminación, dado que 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. En este contexto, el Ayuntamiento de València como transmisor de valores respetuosos con los derechos humanos, debe contribuir al alcance de una sociedad tolerante e igualitaria, siendo el respeto a la persona, independientemente de su sexo, su orientación sexual o identidad de género, uno de los valores que debe garantizar.

El Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de València, aprobado por Junta de Gobierno Local el 29 de diciembre de 2009 (el cual fue objeto de evaluación y sustituido por el II Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de València 2019-2022), supuso la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local el 27 de febrero 2015.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual, el

acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio, 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 esta Administración, para ello se expresará el compromiso de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y del conjunto de la plantilla.

En consecuencia, el Ayuntamiento de València y las y los representantes del personal a su servicio se comprometieron a prevenir y sancionar, en su caso, conforme a la regulación contenida en el protocolo de 2015, 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.

Precisamente no sólo las razones jurídicas positivas expuestas anteriormente, sino razones jurídicas materiales tales como la profundización en la tutela contra la discriminación, en particular, en la tutela contra la igualdad de género y la prevención de los riesgos psicosociales, son las que aconsejan y motivan a esta Comisión de Igualdad a impulsar la aprobación de un nuevo protocolo más ágil y rápido de forma que el procedimiento pueda ser contemplado en el menor tiempo posible con diligencia, sin demoras indebidas y respetando las garantías debidas.

Este protocolo establece un procedimiento para prevenir, detectar y erradicar dichas conductas, identificando y promoviendo factores que contribuyan a crear un entorno libre de acoso y canalizando las denuncias que pudieran producirse en relación a aquellas estableciendo el marco procedimental de aplicación. En este sentido, pretende responder con la máxima celeridad a las situaciones susceptibles de ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio, asegurando en todo el procedimiento la asistencia y la protección de quienes las sufren, aplicando los principios de confidencialidad y sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

El Ayuntamiento de València considera que este protocolo contribuirá a prevenir, sensibilizar, detectar y erradicar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y contra cualquier discriminación motivada por orientación sexual e identidad y expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o cualquier otra condición social o personal. Para ello, todo el personal de esta Corporación, especialmente el que ocupe puestos de responsabilidad deberá garantizar que en su entorno se cumplen con los principios de respeto e igualdad de trato.

II.- MARCO NORMATIVO.

2.1.- MANDATOS CONSTITUCIONALES.

- El acoso y la violencia vulneran, según los casos, los derechos fundamentales reconocidos en la CE a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), a la libertad personal (artículo 17) y al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Además, cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, vulneran el derecho al trabajo (artículo 35). También el artículo 40.2 de la CE encomienda a los Poderes Públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- Asimismo, 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 vea afectada por tratos discriminatorios.

2.2.- NORMATIVA COMUNITARIA E INTERNACIONAL.

- En cuanto al acoso sexual, aparece en la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la cual ya que recoge “Un

código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”.

- En cuanto al acoso discriminatorio, aparece en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que contempla a la discriminación por motivos de la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación 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.
- Por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 contempla más genéricamente la prevención de los fenómenos de acoso y violencia en el lugar de trabajo.
- 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.

2.3.- LEGISLACIÓN ESTATAL.

- El Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (artículo 184) y, desde 2010, el acoso laboral (artículo 173).
- La prevención del acoso y la violencia en el trabajo encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la medida en que dentro de su ámbito se deben entender

comprendidos también los riesgos psicosociales.

- La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social define como discriminatorio todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural.
- La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, prohíbe, en su artículo 7, las conductas discriminatorias y de acoso relacionadas con la discapacidad de una persona.
- La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha realizado la transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, definiendo el acoso (artículo 28).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y las prohíbe en la medida en que las califica de discriminación por razón de sexo (artículos 7, 8, 48 y 62), obligando a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido (artículo 48). Dentro de este marco normativo, la Administración General del Estado debe negociar con la representación legal del personal a su servicio un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (de acuerdo con el artículo 62 y la disposición adicional 6ª de la LOIEMH).
- 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.

- 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 182) y en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9).
- La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad tipifica como infracción muy grave toda conducta de acoso relacionada con la discapacidad de una persona (artículo 4 a).
- 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 Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el

texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, 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).

2.4.- PROTOCOLOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

- Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE de 8 de agosto de 2011).

2.5.- MARCO NORMATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.

2.5.1.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- El artículo 23 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres establece que en el ámbito de sus competencias, la Administración autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y en los planes de igualdad elaborados por las empresas.
- El artículo 3.3 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana incluye el acoso sexual como una de las manifestaciones de la violencia sexual sobre la mujer. Además, el acoso por razón de sexo debe considerarse como violencia psicológica en los términos del artículo 3.2 de la citada Ley que establece que es violencia psicológica “toda conducta que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer, mediante amenazas, insultos, humillaciones, coacciones,

menosprecio del valor personal o dignidad, exigencia de obediencia, aislamiento social, culpabilización y privación de libertad. Asimismo, se considera violencia psicológica toda conducta dirigida a ocasionar daños a mascotas o a bienes de la víctima, con el fin de infligir miedo o temor a esta.”

- El Protocolo de Prevención y Actuación ante al Acoso Laboral en la Administración de la Generalitat, aprobado el 4/10/2017 en Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo, tiene como objeto establecer el procedimiento de actuación de la Generalitat en los supuestos de acoso laboral de cualquier naturaleza (acoso moral, sexual, por razón del sexo, discriminatorio u otras situaciones de violencia laboral).

2.5.2.- ACOSO DISCRIMINATORIO

- La Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana, prohíbe toda forma de discriminación por razón de identidad o expresión de género, incluyendo el acoso.
- La Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI establece principios y medidas destinadas a garantizar en toda su plenitud la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como para la prevención, corrección y erradicación de cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, entre otros, en el ámbito del empleo.

2.6.- MARCO NORMATIVO DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA.

- Acuerdo Laboral para el personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de València, para los años 2016-2019, en cuyo artículo 121 relativo a la Protección de la dignidad del personal al servicio de la Corporación establece que la Comisión de Igualdad establecerá las modificaciones oportunas para que el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya la protección de acoso por LGTBIfobia.
- El II Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de

València 2019-2022, aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local en fecha 7 de marzo de 2019, el cual regula el compromiso de la Corporación Local en la prevención y prohibición del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante un protocolo de actuación que incluya el apoyo a las víctimas y políticas transparentes sobre la forma de tratar a las personas culpables dentro del ámbito municipal. Además, la acción 6.5 del II Plan, establece la obligación de revisar el Protocolo Municipal de actuación frente al Acoso sexual y por razón de género para mejorar su eficacia.

- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, aprobado por Acuerdo de Junta de Gobierno Local en fecha 27/02/2015.

III.- PRINCIPIOS GENERALES.

3.1.- OBJETO.

Este protocolo tiene por objeto establecer las medidas necesarias para prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio por orientación sexual e identidad y expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o cualquier otra condición social o personal en el Ayuntamiento de València, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sus garantías, sanciones internas y medidas cautelares en caso de que se produzca este tipo de acoso, asegurando que toda la plantilla municipal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento y evaluación que se establezcan.

El procedimiento establecido en este protocolo garantizará la celeridad la eficacia y la confidencialidad de la tramitación de las denuncias.

3.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el Ayuntamiento de València, incluidas las funciones sociales ligadas a ella, viajes o comisiones de servicio emprendidas en relación con el trabajo y durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe la Corporación Municipal.




Este protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de València.


También se aplicará a cualquier persona que, bajo la dependencia de una tercera persona o entidad, realice actividades o preste servicios en el Ayuntamiento de València. Cuando una persona contratada por una empresa externa se encuentre implicada en una situación de acoso, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales o la Dirección General competente por razón de la materia, de acuerdo con el artículo 24, que está desarrollado en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.

Debe haber, por tanto, una colaboración, coordinación y comunicación recíproca y discreta del caso entre el Ayuntamiento de València y la empresa, con el objetivo de que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas preventivas y correctoras que considere convenientes.

3.3.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

Los objetivos del Protocolo son:

-  Informar, formar y sensibilizar a toda la plantilla municipal, incluyendo a toda la estructura jerárquica, en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio por orientación sexual e identidad y expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o cualquier otra condición social o personal y dar pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
-  Disponer de la organización específica y determinar procedimientos ágiles de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro del plazo establecido en este protocolo.
-  Garantizar la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas. Aplicar, en todo momento, las medidas que en cada caso sean adecuadas para proteger a las víctimas y acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

 Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.

3.4.- DEFINICIONES Y LISTADO NO EXHAUSTIVO DE LAS CONDUCTAS.

3.4.1.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

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.

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

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 cuandose 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 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

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 desprestigiar 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.

3.4.2.- 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 apodos 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.

3.5.- COMPROMISO INSTITUCIONAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

3.5.1.-OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO DERIVADAS DE SU COMPROMISO DE TOLERANCIA CERO CON EL ACOSO Y LA VIOLENCIA.

Con la finalidad de asegurar que todas las empleadas y empleados del Ayuntamiento de València, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, o acoso o violencia en el entorno profesional, y en el convencimiento de que ello es presupuesto esencial para el buen funcionamiento de la Administración, el Ayuntamiento de València manifiesta formalmente su compromiso, a través de la aprobación del presente Protocolo, de adoptar una política de tolerancia cero con respecto a esas manifestaciones de acoso y violencia, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación dentro de la organización administrativa, y de garantizar asimismo que dicha política de tolerancia cero se siga por los órganos de gobierno que de él dependen.

A los efectos de dar cumplimiento a dicha declaración formal y vinculante de principios, esta Corporación se compromete:

- a) A promover una cultura corporativa de prevención y erradicación del acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso discriminatorio por orientación sexual e identidad y expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o cualquier otra condición social o personal en el trabajo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas, tanto en general a todo el personal del Ayuntamiento de València y a quienes ocupen cargos públicos dentro de la organización administrativa.
- b) A mediar y a investigar de conformidad con lo previsto en este Protocolo en relación con cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso o violencia en el trabajo, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad,confidencialidad, celeridad e inmunidad.
- c) A sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso o violencia en el trabajo, en los términos que están legalmente establecidos.
- d) A asesorar a quienes presenten una denuncia o queja de acoso o violencia, y a apoyar y asesorar a quienes, después de seguirse el procedimiento establecido, quede probado sufrieron alguna de esas conductas con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y profesional.
- e) A ofrecer el soporte técnico y económico necesario para la actuación coordinada de la comisión instructora, y a garantizar el ejercicio independiente de sus funciones, salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias o retorsiones procedentes de cualquier persona.
- f) A garantizar la difusión de este Protocolo, de manera que llegue a todo el personal, y además se publicitará a través de la página web, colocándolo en un lugar visible y accesible, y con la posibilidad de descargarlo desde la página web.

3.5.2.-MEDIOS DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.

A) COMUNICACIÓN PERSONAL.

A través de las Jefaturas de Servicio, Secretarías, Órganos de Gobierno y de Dirección dependientes de este Ayuntamiento, se dará publicidad al presente

Protocolo a través de una comunicación personal a cada uno de los empleados y empleadas que se encuentren dentro de sus ámbitos competenciales, que reiterarán cuando se estime conveniente a petición de la Comisión de Igualdad, en aras a su mejor cumplimiento.

En todo caso, se garantizará que llegue a todas las empleadas y empleados de la Corporación Municipal.

B) PUBLICITACIÓN EN LA WEB DEL AYUNTAMIENTO Y EN LA INTRANET MUNICIPAL.

Además de la comunicación personal en los términos reseñados, el Protocolo se publicitará a través de la página web del Ayuntamiento de València y en la intranet municipal, colocándolo en un lugar visible y accesible, y con la posibilidad de descargarlo desde esa página web.

C) CAMPAÑAS ESPECÍFICAS DE DIFUSIÓN.

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de València podrá acordar, de manera periódica o en los momentos en que se considere oportuno, campañas de difusión de este Protocolo en la Corporación, así como la reiteración de la comunicación personal realizada a cada uno de sus empleadas y empleados públicos.

IV.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

4.1.- 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.

- **Respeto y protección a las personas.** El Ayuntamiento de València 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.

- **Respeto 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.

4.2.- PROCEDIMIENTO.

La Comisión de Igualdad es la unidad responsable de la recepción y tramitación de los escritos y denuncias en estas materias y de la designación de las personas de la Comisión Instructora.

La Comisión de Igualdad elaborará una relación de profesionales, para disponer de dos listados de personal municipal con formación especializada, uno en materia de igualdad entre mujeres y hombres y otro en materia de diversidad, igualdad de trato y no discriminación que podrán formar parte de la comisión instructora. Una misma persona puede estar en ambos listados siempre que tenga la formación especializada requerida para cada uno de ellos.

4.2.1.- LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

A) ESTATUTO

A la Comisión, de carácter paritario, le será de aplicación el régimen previsto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, de bases de régimen local.

La Comisión de Igualdad, constituida por Acuerdo de Junta de Gobierno Local el día 29 de diciembre de 2009, se rige en su composición y funciones con carácter general por el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de València, de 23 de enero de 2017.

A las reuniones de la comisión podrá asistir, a petición de la Presidencia, cualquier persona de los servicios municipales en calidad de asesor/a de la Comisión,

cuando en la misma se traten cuestiones relacionadas con los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo o acoso discriminatorio.

Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, también serán aplicables a las personas que formen parte de la comisión de igualdad en relación a la adopción de acuerdos.

La Comisión ejercerá sus funciones con independencia, y no dependerá de órgano de gobierno alguno.

Asimismo, la Comisión será informada puntualmente de las resoluciones posteriores tomadas por los órganos correspondientes del Ayuntamiento de València.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando estén presentes la Presidencia o persona en quien delegue y, al menos, otras cinco personas más.

B) COMPETENCIAS Y FUNCIONES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.

- Recibir las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio.
- Nombrar a las personas integrantes de la Comisión Instructora para cada procedimiento.
- En el ejercicio de sus funciones, la Comisión podrá pedir los informes necesarios y solicitar, si es necesario, la colaboración de quién corresponda para realizar sus acciones.
- Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de valoración final sobre el supuesto de acoso investigado acompañado de toda la información relativa a las actuaciones practicadas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo o acoso discriminatorio.
- 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.

4.2.2.- LA COMISIÓN INSTRUCTORA.

A) DESIGNACIÓN.

La comisión de Igualdad designará una persona instructora y otra asesora, que serán elegidas por orden alfabético de entre el listado de personal municipal con formación especializada en la materia. Ambas personas constituirán la Comisión Instructora de cada procedimiento. En casos excepcionales motivados, la Comisión Instructora podrá estar formada por representantes de la propia Comisión de Igualdad.

En función del tipo de acoso de que se trate, se designarán de uno u otro listado.

B) ESTATUTO.

Las personas que formen parte de la Comisión Instructora tendrán escrupuloso deber de secreto y no podrán ser llamadas a declarar en el supuesto de que, en relación con los hechos objeto de denuncia, se siguiere con posterioridad expediente disciplinario.

El Ayuntamiento de València garantizará de manera efectiva la debida protección de las personas que formen parte de la Comisión Instructora frente a las represalias o las retorsiones derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

Si el ejercicio de sus funciones le obligare a un desplazamiento, las personas integrantes de la comisión instructora tendrá derecho al reembolso de gastos y, en su caso, al abono de dietas, previas las justificaciones que resulten oportunas.

Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, serán aplicables a las personas que formen parte de la Comisión Instructora encargada de la peritación correspondiente.

C) FUNCIONES.

1. Tramitar las denuncias a instancias de la Comisión de Igualdad y gestionar las quejas.

2. Asistir e informar a la persona denunciante sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en el presente protocolo, prestándole la asistencia necesaria.
3. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, que podrán ser grabadas con su consentimiento escrito. De estas entrevistas se dejará constancia por escrito, y se firmará por todas las partes.
4. La Comisión podrá pedir los informes necesarios y solicitar la colaboración de quien corresponda para realizar sus funciones (Comisión de Igualdad, Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, Servicio Jurídico del Ayuntamiento de València, etc.).
5. 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.
6. Elaborar y exponer ante la Comisión de Igualdad el informe de conclusiones y proponer las medidas a adoptar.

Las personas que formen parte de la Comisión Instructora dispondrán, durante el tiempo que dure la instrucción del procedimiento, del crédito horario estrictamente necesario para el cumplimiento de sus obligaciones.

4.2.3.- INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento se inicia con la presentación ante la Comisión de Igualdad de la queja o denuncia de forma ESCRITA.

La denuncia o queja podrá ser formulada por:

1. La persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
2. Los y las representantes sindicales de las empleadas y empleados públicos, siempre con autorización de las personas afectadas.

3. Cualquier empleada o empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio.

En el Anexo I, de este Protocolo se incluye un formulario denuncia. El formulario, junto con la información adicional que se considere oportuna, se introducirá en un sobre cerrado y sin pasar por registro de entrada, se dirigirá a la atención de la Comisión de Igualdad mediante comparecencia ante la secretaria de la Comisión de Igualdad, que una vez realizada su recepción asignado un código alfanumérico como garantía de confidencialidad, en un plazo máximo de 3 días hábiles convocará a la Comisión de Igualdad para darle traslado y designar a las personas que vayan a integrar la Comisión Instructora para el inicio de la tramitación.

4.2.4.- EVALUACIÓN INICIAL.

La Comisión Instructora realizará un análisis de los datos objetivos del caso para confirmar la veracidad de la denuncia y, como conclusión de este primer análisis, podrá:

1- Proponer a la Comisión de Igualdad no admitir a trámite dicha denuncia.

Cuando resulte evidente que la situación denunciada no pertenece al ámbito de este Protocolo, no se admitirá a trámite la denuncia.

En el plazo máximo de 7 días hábiles la Comisión Instructora emitirá informe motivado el cual se elevará a la Comisión de Igualdad para su ratificación y posterior notificación a la persona denunciante, indicando las vías alternativas a utilizar por el mismo.

2- Iniciar el procedimiento informal.

En el caso de que se encuentre ante una situación que aún no fuera constitutiva de calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio pero que si no se actúa podría acabar siéndolo, o ser considerada actitud sexista o intolerante, 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.

Este procedimiento se deberá cursar en el plazo máximo de 20 días hábiles.

- El procedimiento informal de solución es un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial, y sin necesidad de dirigir un procedimiento disciplinario con las molestias que ello conlleva para la propia víctima a consecuencia de procesos de victimización secundaria. No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, se comprometa el buen funcionamiento o la imagen pública de la Administración.
- Para tramitar la queja, la Comisión Instructora, sola o en compañía de la persona que la ha presentado, a elección de ésta, se dirigirá personalmente a la persona a quien se dirige la queja para manifestarle la existencia de la misma sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse éstas, podría incurrir, haciéndole saber que la tramitación del procedimiento informal de solución ni es una sanción disciplinaria, ni deja constancia de su tramitación en ningún archivo administrativo, ni supone constatación de los hechos de la queja.
- En todo caso, la Comisión Instructora informará a la persona a quien se dirige la queja de que puede guardar silencio ante la misma, puede dar la explicación que estime oportuna, puede manifestar su oposición a ésta, así como aceptar los hechos y comprometerse al cese de los mismos, sin que lo que diga pueda ser utilizado nunca en su contra.
- Realizada la gestión, la Comisión Instructora comunicará su resultado a la persona que ha presentado la queja, transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona a quien se dirige la queja, concluyendo así el procedimiento informal de solución.
- Una vez tramitada una queja por unos determinados hechos, no se podrá seguir otro procedimiento informal, de modo que, si se presenta otra queja, la

Comisión Instructora informará a quien se queja de su derecho a iniciar el procedimiento formal, admitiendo la denuncia a trámite.

- Además, en caso de que la persona que interpuso la queja no quedara satisfecha con el resultado final del procedimiento informal, podrá solicitar, de forma motivada, la iniciación del procedimiento formal a través de presentación de denuncia por los mismos hechos.
- Una vez finalizada la instrucción del procedimiento informal la Comisión Instructora dará traslado de las actuaciones realizadas a la Comisión de Igualdad.

3- Iniciar el procedimiento formal.

Se admite la denuncia y se inicia la tramitación del expediente llevando a cabo una primera actuación de recopilación y análisis preliminar.

4.2.5.- INSTRUCCIÓN.

El procedimiento de actuación debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas, supuesto acosador o acosadora y testigos); asimismo, procurará la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la persona denunciante.

Una vez finalizada esta actuación se procederá a analizar y evaluar los hechos y se determinarán las actuaciones a seguir, detallando y programando las posibles intervenciones: visitas, entrevistas y personas con las que se deberá contactar. A continuación, se ejecutará esta programación, sin perjuicio de que, si en el desarrollo de estas actuaciones se entiende necesario incrementar o variar el número de visitas o entrevistas programadas, se llevarán a cabo en la forma y momento que se estime más conveniente.

Durante las actuaciones, y en particular en las reuniones y entrevistas mantenidas con la Comisión Instructora, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán estar acompañadas, si así lo desean, por personas de su

entorno, o por otro acompañante de su elección, como por ejemplo una o un delegado de prevención o representante sindical. Todo ello sin perjuicio de que, por razones de privacidad, en determinados casos una parte de la entrevista se desarrolle únicamente con las personas interesadas.

A lo largo de las visitas y entrevistas, además de testimonios verbales, se recabará y recogerá la documentación que pueda ser necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos a los que se refiera la denuncia.

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 testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso). 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, pudiéndose ofrecer a las partes la opción de presentar por escrito los hechos acaecidos en vez de acudir personalmente a la entrevista.

La información generada y aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente Protocolo, tendrá tratamiento de información reservada y sólo podrán acceder a la misma las personas que intervengan directamente en su tramitación. Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los artículos 10 y 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La trabajadora o trabajador que disponga de pruebas escritas, orales o de cualquier otra índole que prueben la existencia de los hechos denunciados, las pondrá a disposición de la Comisión Instructora para su conocimiento y la tramitación del procedimiento. Aun así, en ningún caso se exigirá a la persona denunciante pruebas demostrativas de los hechos denunciados. En todo caso y si así lo exigiera la causa, la carga de la prueba se aplicará en el sentido del artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

4.2.6.- ELABORACIÓN DE PROPUESTAS RESULTANTES DEL INFORME DE CONCLUSIONES.

Al finalizar la investigación, la Comisión Instructora emitirá un informe de conclusiones en un plazo no superior a 21 días hábiles desde su designación, con una valoración de los hechos denunciados y un apartado de conclusiones y recomendaciones que se deriven de la misma, que remitirá a la Comisión de Igualdad, para su resolución definitiva e informe de valoración final, 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, de acoso por razón de sexo o de acoso discriminatorio por orientación sexual e identidad y expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o cualquier otra condición social o personal.

La Comisión de Igualdad, debidamente convocada, se reunirá para emitir un informe de valoración definitivo con las conclusiones y las propuestas que se deriven, que deberá ser aprobado por mayoría absoluta de las personas que la componen en el plazo máximo de 7 días hábiles.

El informe de valoración deberá ir acompañado de toda la información relativa a las actuaciones practicadas y deberá proponer 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 se detectaran indicios de acoso).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios o de elementos de prueba suficientes para verificar los hechos denunciados.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio por orientación sexual e identidad y expresión de género, origen racial o étnico, religión o

convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o cualquier otra condición social o personal y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

- c) Incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y las correspondientes medidas correctoras de la situación, cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o cualquier otra condición social o personal.

La Comisión efectuará notificación del informe a ambas partes, a los efectos de que en el plazo de 5 días hábiles puedan presentar las alegaciones que estimen pertinentes en el caso de estar en desacuerdo con la misma.

Si la persona objeto de acoso manifestara su desacuerdo, dicha solicitud sólo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados.

4.2.7.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Una vez consideradas las alegaciones oportunas de las partes, por la Comisión de Igualdad, se elevará en el plazo máximo de 14 días hábiles informe definitivo para su aprobación en Junta de Gobierno Local a través de la tramitación que se efectúe por el Servicio de Personal.

El informe de valoración definitivo deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran la Comisión de Igualdad e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código alfanumérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Informe de conclusiones y de propuestas elaborado por la Comisión Instructora.

- Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de valoración y medidas propuestas concretas, incluidas las medidas cautelares adoptadas.
- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio.

La Junta de Gobierno Local en uso de sus competencias podrá resolver:

- a) Continuar la investigación, si entiende que los hechos objeto de denuncia o sus responsables no se han esclarecido suficientemente, sin que se pueda sobrepasar el plazo de 90 días hábiles.
- b) Finalizar el procedimiento con la adopción de las medidas correctoras que crea convenientes.
- c) Incoar el procedimiento disciplinario que corresponda.
- d) Denunciar el caso a la Fiscalía, en aquellos casos en que se tengan indicios claros de manifestación penal del acoso sexual (artículo 184 Código Penal).
- e) Archivar las actuaciones.

Este Acuerdo deberá notificarse por escrito a todas las personas afectadas y a la Comisión de Igualdad con expresión de los recursos y órganos ante los que puedan interponerse.

4.2.8. MEDIDAS CAUTELARES.

Para garantizar la protección de la persona denunciante, con el fin de evitar mayores perjuicios, y siempre que cuente con su conformidad, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal o formal y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Igualdad, a la mayor brevedad de tiempo posible, podrá proponer las medidas cautelares que considere, y el Servicio de Personal resolverá su aplicación, siempre y cuando estén debidamente justificadas en Derecho, como por ejemplo:

- Separación de la persona denunciante y la presunta persona acosadora.
- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Teletrabajo siempre que el puesto sea susceptible de ser realizado en esta modalidad.
- Movilidad funcional.
- Otras medidas que se consideren oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

En los casos en que la medida cautelar sea separar a la persona denunciante de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la denunciante la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona denunciada.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la persona presuntamente acosada un perjuicio o menoscabo en sus condiciones laborales o salariales.

4.2.9.- DURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento tendrá una duración máxima de 50 días hábiles desde que se presentara la denuncia. Este plazo podrá prorrogarse por el tiempo indispensable cuando sea necesario y de forma motivada, según la complejidad del caso. En ningún caso podrá sobrepasar los 90 días hábiles.

4.2.10.- DATOS O TESTIMONIOS FALSOS.

En el caso de que del informe de conclusiones de la Comisión Instructora o del informe de valoración emitido, en su caso, por la Comisión de Igualdad, resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Junta de Gobierno Local podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

4.2.11.- ARCHIVO O CUSTODIA DEL EXPEDIENTE.

Una vez finalizado el procedimiento e implementadas las actuaciones acordadas, se remitirá todo el expediente al Servicio de Personal, para su archivo y custodia.

No será necesario guardar archivos escritos de las quejas presentadas relativas a

los procedimientos de carácter informal. Anualmente, por la Comisión de Igualdad se realizará una estadística limitándose a expresar el número de quejas tramitadas, y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas, o los hechos concretos de que se trataba.

En la Delegación de Personal se dispondrá de un archivo de acceso restringido en el que se recogerá el registro de denuncias de acoso, la hoja de datos de identificación, comparecencias o denuncias por correo electrónico, informe de conclusiones de la comisión instructora del caso, medidas cautelares cursadas y el informe de valoración con las propuestas de la Comisión de Igualdad.

Las decisiones tomadas tras la implementación del Protocolo serán vinculantes.

V.- EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de València realizará el control y seguimiento en la aplicación del presente protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia.

Si se detectaran deficiencias en su aplicación, la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de València propondrá su modificación.

La Comisión de Igualdad realizará anualmente una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación comprendería los informes de conclusiones que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio por orientación sexual e identidad y expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o cualquier otra condición social o personal; 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 sean de interés.

Según los informes y evaluaciones se podrán realizar cambios, si son necesarios, al presente Protocolo para lograr sus objetivos.

Este protocolo se verá ampliado y mejorado con todas las disposiciones normativas relacionadas con la igualdad de trato y no discriminación y acoso discriminatorio que entren en vigor y que pasarán a formar parte de este protocolo a todos los efectos.

VI.- DISPOSICIÓN FINAL.

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia después de su aprobación por la Junta de Gobierno Local y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por resolución expresa.

A partir de su entrada en vigor, se procederá a la designación de las personas que conformarán los listados para nombrar a las comisiones instructoras de los diferentes procedimientos en los términos establecidos en el artículo 4.2.1, y en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor deberán estar realizadas las comunicaciones y difusiones a través de la intranet municipal y la página web del Ayuntamiento de València, en los términos del artículo 3.5.2 de este Protocolo.

ANEXO I.

ANEXO II.