



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
COMISSIÓ D'IGUALTAT

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO**

Revisión aprobada por la Comisión de Igualdad el 23 de diciembre de 2014
Aprobado por la Junta de Gobierno Local el 27 de febrero de 2015

ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN

2.- PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- 2.1.- Principios Generales
- 2.2.- Ámbito de aplicación

3.- OBJETIVOS

- 3.1.- Objetivo General
- 3.2.- Objetivos Específicos

4.- DEFINICION Y CONCEPTOS

5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

6.- RECURSOS

- 6.1.- Competencias de la Comisión de Igualdad
- 6.2.- Competencias de la instructora o instructor

7.- ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- 8.1.- Procedimiento informal.
- 8.2.- Procedimiento formal.
- 8.3.- Medidas cautelares.
- 8.4.- Confidencialidad de la investigación.
- 8.5.- Informe de conclusiones.
- 8.6.- Circunstancias agravantes.

9.- OTRAS DISPOSICIONES

10- DISPOSICIÓN FINAL

11.- DIFUSIÓN

1.- PRESENTACIÓN

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

Legislación europea:

- **El Convenio 111 de la OIT** contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación.
En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas (Recomendación nº 19) sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual.
- **El “Código de conducta” Comunitario adoptado por la UE en 1991**, solicita a los estados miembros que tomen medidas respecto al acoso sexual, **y en 2002 se adopta una Directiva que establece su prohibición.**
- **La Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo **de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

Legislación española:

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

El Art. 48 establece:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

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

Y el artículo 62 dispone:

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

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

- c) *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) *La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.*

Normativa municipal del Ayuntamiento de València :

- **El Acuerdo Laboral para el personal funcionario y el Convenio Colectivo para el Personal Laboral, al servicio del Ayuntamiento de Valencia**, en su artículo sobre la *“Protección de la dignidad del personal al servicio de la Corporación”*, dispone que:
*“De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo de 27 de noviembre de 1991, Nº 92/131 de la Unión Europea, la Corporación se compromete con los sindicatos a actuar frente al acoso por razón de sexo y laboral a nivel preventivo, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo y estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores explicitando y desarrollando un protocolo.
 El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral.”*
 Y en su artículo sobre cambio de puesto por motivos de salud establece:
“... Las previsiones contenidas en este artículo serán de aplicación al personal del Excmo. Ayuntamiento de Valencia que sea víctima acreditada de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, y tendrá prioridad absoluta para su traslado.”
- **El II Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (II Plan MIO):**
“El Ayuntamiento debe prevenir y prohibir el 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”.
- **El Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales del Ayuntamiento de Valencia**, que en su apartado 7.4 dispone:
“Será competencia de la Comisión de Igualdad, la elaboración de un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, que deberá elevar a la Junta de Gobierno Local, para su aprobación.”
 La Medida 1 del Área de Salud del Plan de Igualdad dice:
“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento acordará con la representación legal de las/os empleadas/os públicos, un protocolo de actuación que comprenderá los siguientes criterios:
 - a) *El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
 - b) *La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
 - c) *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
 - d) *La identificación de las unidades o servicios responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.*

- e) *Elaboración y difusión de buenas prácticas y realización de campañas informativas o acciones de formación en relación al acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.*
- f) *Los sindicatos deberán prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de la plantilla municipal frente al mismo e informarán al Comité de Seguridad y Salud de las conductas o comportamientos que se tuvieran conocimiento.*
- g) *La Comisión de Igualdad tendrá entre sus competencias, dar cauce a las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género que le sean presentadas”.*

2.- PRINCIPIOS GENERALES Y AMBITO DE APLICACIÓN

2.1.- Principios Generales

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

El Ayuntamiento y todo el personal que trabaja en él tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo, en concreto el personal directivo y de las distintas jefaturas, tiene la obligación de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzca el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las unidades que estén bajo su cargo.

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

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

En consecuencia, el Ayuntamiento de Valencia se compromete a regular, por medio del presente protocolo, 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 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.

2.2.- Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la corporación, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias (incluido personal en prácticas y becario) y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la corporación o viceversa.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre el personal al servicio de esta Corporación y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresas afectadas y la

Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- OBJETIVOS

3.1.- Objetivo General

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

3.2.- Objetivos específicos

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

4.- DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

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

1. **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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

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

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

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

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

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

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

En cuanto al **sujeto pasivo**, éste siempre quedara referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones, sugerencias, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o trabajador.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la trabajadora o trabajador por razón de su condición sexual.

5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

- Campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Publicación de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.
- Evaluación de los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
- Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias. Incrementar la formación en aquellos colectivos en los que por su plantilla muy feminizada o masculinizada, funcionamiento, cultura de género o por antecedentes, son susceptibles de acoso.
- Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.
- Formación a las personas que van a dar apoyo (Instructor o Instructora), a las víctimas que sufren acoso, sobre el procedimiento a seguir y manera de actuar.
- Información al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, en el marco del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Valencia.

6.- RECURSOS

- Comisión de Igualdad
- Personal técnico funcional instructor de la investigación y del procedimiento

Entre otras funciones, la Comisión de Igualdad tiene la de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual o por razón de sexo que se den en el Ayuntamiento de Valencia.

La víctima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización municipal. Este procedimiento de actuación debe realizarse lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima. Por todo ello la Comisión nombrará una Instructora o Instructor que asumirá la responsabilidad del proceso y que podrá ser componente o no de dicha Comisión, contando con la aprobación de la víctima. Se procurará en la medida de lo posible que la persona elegida sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

La Comisión podrá solicitar la participación en estos procesos de personal especializado que se considere conveniente de forma que se elaborará un listado abierto de personas con conocimientos en la materia para ser utilizado en el

nombramiento de instructora o instructor en los procedimientos correspondientes. Los nombramientos se harán siguiendo el riguroso orden de entrada de los expedientes.

6.1.- Competencias y atribuciones de la Comisión de Igualdad en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo

- a) Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- c) Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

6.2.- Competencias de la instructora o instructor, ante un caso concreto, en materia de acoso:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (técnicas de igualdad, profesionales de psicología, juristas, médicas,...), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.
- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la corporación de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión de Igualdad el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.

La instructora o instructor contará con la autorización de la Delegación de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto/presunta acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias municipales.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión de Igualdad trasladará, al instructor o instructora designado/a para la incoación del mismo, toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.

7.- ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

Quienes formen parte de la Comisión de Igualdad, y las personas integrantes del listado de instructoras e instructores deberán abstenerse de serlo, cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/92 de 26 de Noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC).

Quienes denuncien y/o las personas denunciadas, podrán recusar a la persona nombrada instructora o instructor, cuando juzguen que concurren en ellas algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 28 de la LRJ-PAC, siguiéndose el procedimiento que para ello establece el artículo 29 de la citada Ley.

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

8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

Se establecerán, por tanto, **dos procedimientos** que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La víctima deberá ponerlo en conocimiento de cualquier persona componente de la Comisión de Igualdad, bien ella misma o a través de las delegadas y delegados sindicales, del comité de empresa o junta de personal, del personal de la oficina de medicina laboral, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización posterior de vías administrativas o judiciales.

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

8.1.- Procedimiento informal

1.- El procedimiento informal se iniciará una vez que cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede ser realizada por:

- La víctima
- Delegadas y delegados sindicales, del comité de empresa, de la junta de personal o del comité de seguridad y salud.
- Cualquier persona conocedora del hecho.

2.- Al recibir la comunicación, debe notificársela en el plazo máximo de 2 días, al Servicio de Personal-Jefatura de Personal, quien convocará reunión de la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 5 días desde la recepción de la notificación.

3.- La Comisión de Igualdad nombrará a una instructora o instructor para la investigación e iniciación del procedimiento en un plazo no superior a dos días laborales. El nombramiento se realizará entre las personas formadas en este tema, que consten en el listado de personas especializado, quienes deberán seguir los criterios establecidos en este protocolo.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico al expediente como garantía de intimidad y confidencialidad. Tanto la persona denunciante como la denunciada como la presunta víctima, se identificarán por sus iniciales y su servicio. Tan solo tendrá información de nombre, apellidos, Servicio y teléfonos de contacto la Secretaría de la Comisión de Igualdad y la persona que instruya el expediente.

Ante cualquier comunicación de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, realizará la actuación solamente la instructora o instructor, una vez se le asigne el caso. No teniendo relación de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes. Asimismo la víctima, podrá recusar a la instructora/instructor nombrada por la Comisión de Igualdad.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona que la Comisión de Igualdad haya elegido como instructora y sólo explicará una vez su situación, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

La función de la instructora o instructor, en el procedimiento informal, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, con personas del entorno directo y reclamar la intervención de una o varias personas expertas si lo considera necesario, etc. todo ello con la finalidad de conseguir que termine la situación de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

4.- En el más breve plazo de tiempo, como máximo 7 días, desde el nombramiento de la instructora o instructor por la Comisión de Igualdad, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la de apertura del procedimiento formal.

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

5.- De todo lo actuado, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso, debiendo ser firmada por la persona que denuncia, la persona denunciada y la persona que instruya el expediente. Asimismo se dejara constancia escrita, en su caso, de su negativa a firmar. Este informe se trasladará a la Comisión de Igualdad para su aprobación.

6.- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por la/el secretaria/o de la Comisión de Igualdad teniendo acceso a él, sólo dicha Comisión.

7.- 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 la persona que instruya el caso, medidas cautelares cursadas y el dictamen con las conclusiones y propuestas de la Comisión de Igualdad.

8.2.- Procedimiento formal

Se entiende el procedimiento formal como la segunda fase del procedimiento informal cuando mediante éste no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante. No obstante ésta siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal.

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

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

1.- Cualquier empleada o empleado del Ayuntamiento de Valencia podrá presentar denuncia a la Comisión de Igualdad. Pueden presentar denuncia:

- La víctima.
- Delegadas o delegados sindicales, de personal, de comité de empresa o junta de personal.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

2.- La denuncia se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión de Igualdad mediante comparecencia de la persona denunciante ante la/el secretaria/o de la Comisión de Igualdad.

3.- Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante una Jefatura de Servicio, Jefatura de Sección, Jefatura de Negociado o Dirección de Centro o similar o alguien que la represente, deberá remitirla de forma inmediata a la Comisión de Igualdad para el inicio de la investigación, garantizando siempre la confidencialidad de la misma.

4.- La Comisión de Igualdad iniciará las actuaciones igual que en el procedimiento informal y designará a la persona instructora que, por turno, corresponda del listado predeterminado existente. Si hubiera existido procedimiento informal, se nombrará otra persona distinta de la primera.

5.- En el caso que la víctima haya recurrido al procedimiento formal por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal, la persona instructora, en cumplimiento del acuerdo de la Comisión de Igualdad, realizará el informe de conclusiones y propondrá la adopción de las medidas cautelares establecidas en el apartado 8.3.

6.- Tras entrevistarse con la víctima y la persona denunciada, y quien o quienes la persona instructora considere convenientes y en el día siguiente a la realización de la última entrevista, ésta podrá proponer a la Comisión la adopción de las medidas cautelares que entienda convenientes. El archivo del expediente comportará la reversión a la situación anterior a la adopción de la medida cautelar.

7.- Al final de la instrucción, la persona instructora antes del plazo de 7 días realizará el correspondiente informe con los mismos criterios indicados en el apartado 8.1 y propondrá alguna de las siguientes medidas:

- El archivo del procedimiento cuando no se haya podido determinar la verosimilitud de los hechos o su autoría, o bien,
- La apertura de expediente disciplinario por los hechos denunciados.

8.- La Comisión de Igualdad decidirá sobre la conclusión del procedimiento del modo indicado en el apartado anterior. La propuesta contenida en el informe de la persona instructora no vincula a la Comisión.

9.- Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un/a representante sindical si así lo desea.

8.3.- Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad propondrá para su valoración a las Jefaturas de Servicio correspondientes, la adopción de medidas preventivas como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otros tipo de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que se estimen 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 y/o salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora. La jefatura de servicio o dirección, facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible

8.4.- 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 discreción y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. La instructora o instructor pondrán, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

8.5.- Informe de conclusiones

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instructora o instructor, finalizada la investigación, elaborará el informe que aprobará en su caso la Comisión de Igualdad sobre el supuesto acoso investigado. En éste se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas e instará a la Jefatura de Servicio o Dirección del Centro a la solicitud, en su caso, de apertura del expediente disciplinario a la persona acosadora o a la falsa víctima, que será tramitado por el Servicio de Personal y/o Servicio de Policía Local.

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

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

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

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

8.6.- Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la Disposición Adicional Segunda del vigente Convenio colectivo para el personal laboral, como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- La relación laboral de la víctima sea no indefinida, o que su relación con el Ayuntamiento no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

9.- OTRAS DISPOSICIONES

1. En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, 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 ágil. Dicho traslado no debe suponer un 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, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
4. La instructora o instructor supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Delegación de Personal.
5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
6. En caso de que se haya producido una denuncia de acoso falsa o que el expediente haya sido sobreseído por falta de pruebas, el Servicio implicado podrá solicitar el traslado de una de las partes, siempre que anteriormente compartieran espacio de trabajo a fin de evitar conflictos y nuevas denuncias.
7. 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, 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 mismo o a terceros.
 - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.
8. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
9. Anualmente la Comisión de Igualdad efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones en este tema 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 acosadas.

10. En caso de que el hecho denunciado sea constitutivo de flagrante delito, la Comisión de Igualdad pondrá en contacto a la víctima con el Juzgado o autoridad policial correspondiente.

10.- DISPOSICIÓN FINAL

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

11.- DIFUSIÓN

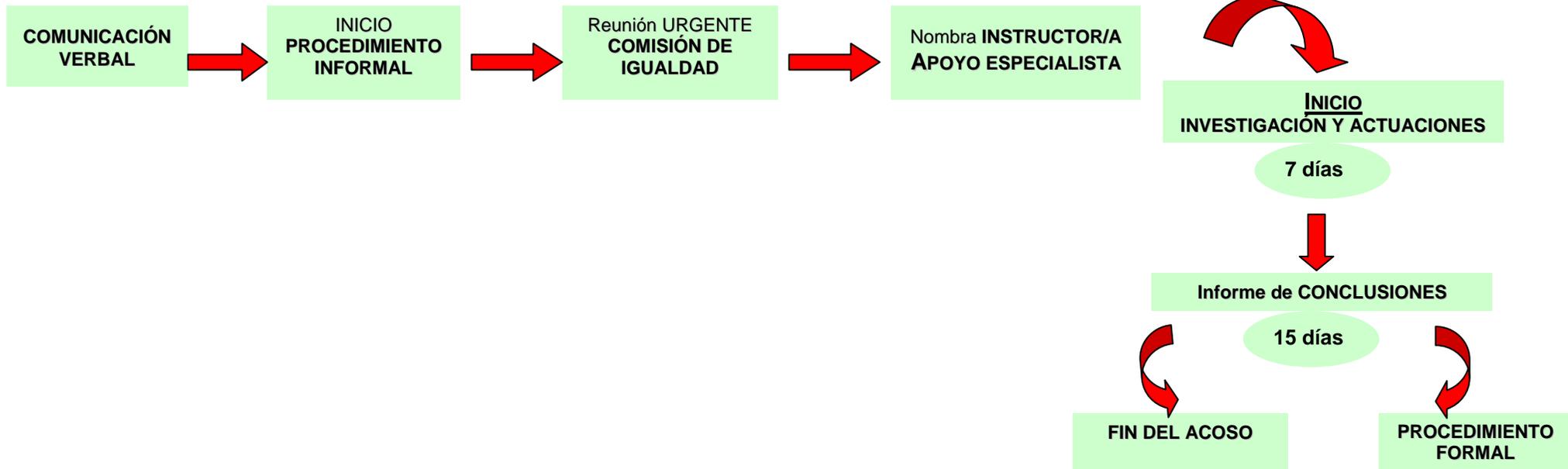
Se publicitará este protocolo a través de la intranet municipal, de forma que todas las empleadas y empleados municipales lo conozcan. La comisión de igualdad dispone de un correo electrónico (comisionigualdad@valencia.es), a través del cual se pueden hacer llegar denuncias de acoso, como también mediante los propios correos de los sindicatos municipales.

Se informará, así mismo a todo el personal, de la composición de la Comisión de Igualdad, de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo, o tenga conocimiento de una situación de este tipo, pueda acudir a cualquiera de las personas que la componen.

Tanto la Delegación de Personal como los sindicatos proporcionarán 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 o denuncias.

La Corporación informará de la aprobación de este Protocolo a todos los organismos autónomos municipales, sin perjuicio de que éstos elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios protocolos.

1



2



3

DENUNCIA JUDICIAL PARALELA