



# **Protocolo para la prevención y actuación contra/frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.**



AYUNTAMENT DE SAGUNT

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y DE ACTUACION CONTRA/FRENTE EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, E IDENTIDAD DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE SAGUNTO.**

- 1. PRESENTACIÓN**
- 2. PRINCIPIOS GENERALES Y AMBITO DE APLICACIÓN.**
- 3. NORMATIVA DE REFERENCIA.**
- 4. OBJETIVOS.**
  - **Objetivo General.**
  - **Objetivos Específicos.**
- 5. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.**
- 6. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, E IDENTIDAD DE GÉNERO.**
- 7. RECURSOS.COMISIÓN INSTRUCTORA.**
  - **Competencias y atribuciones de la Comisión de Igualdad.**
  - **Competencias de la instructora o instructor.**
- 8. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN.**
- 9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**
  - **Procedimiento informal.**
  - **Procedimiento formal.**
  - **Denuncias y quejas**
  - **Medidas cautelares.**
  - **Tramitación**
  - **Confidencialidad de la investigación.**
  - **Finalización de la investigación e informe de conclusiones.**
  - **Circunstancias agravantes.**
- 10. OTRAS CONSIDERACIONES.**
- 11. DIFUSIÓN.**
- 12. ANEXOS.**

## 1. PRESENTACIÓN.

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. 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.

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).

Se debe abordar la problemática del acoso sexual o por razón de sexo con perspectiva de género para que nos permita situarla en el contexto más amplio del desequilibrio y la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, que es donde tienen origen el machismo y las conductas de abuso de poder.

Estas conductas no siempre se hacen visibles-suelen caracterizarse por la opacidad y el secretismo- pero sabemos que existen, y cuando añadimos la variable género los datos son abrumadores: Las mujeres tienen el triple de riesgo que los hombres de sufrir acoso sexual.

Según datos del 2016, el 55% de las mujeres en Europa han sufrido acoso sexual al menos una vez en la vida; el 32% de estos casos se han producido en el entorno laboral.

Mediante los protocolos y los planes de igualdad del Ayuntamiento de Sagunto, la transparencia y la visibilización pueden ser, a largo termino, la mejor estrategia de prevención de esta problemática. Contribuyen a la sensibilización del público, a normalizar el abordaje de estas situaciones y a romper el silencio que aísla a las personas acosadas, las cuales a menudo desisten de denunciar si se sienten incomprendidas, desprotegidas, culpabilizadas o estigmatizadas.

## 2. PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN.

El Ayuntamiento de Sagunto está firmemente comprometido con las políticas de igualdad tanto dentro de su propia organización como en la prestación de servicios a la ciudadanía *“por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género en ninguno de los centros de trabajo, ni en las relaciones derivadas del trabajo”*.

Por este motivo, como organización laboral, manifiesta su compromiso en los siguientes principios generales:

- El derecho de toda persona a ser tratada con respeto y dignidad.

*Protocolo para la prevención y de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género –Ayuntamiento de Sagunto*

- El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, velando por la prevención y protección frente a posibles riesgos físicos, psíquicos y psicosociales.

Este protocolo incluye acciones para la sensibilización y prevención del acoso sexual, y del acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género en el trabajo y un procedimiento de actuación coordinada que cumple con los principios de objetividad, transparencia y confidencialidad.

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.

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.

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, orientación sexual e identidad de género o 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 compartan 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 las 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. Para ello se comunicará de forma fehaciente a la empresa el protocolo de actuación del Ayuntamiento, para que lo traslade asimismo a su plantilla al inicio del servicio.

### 3. NORMATIVA DE REFERENCIA.

#### Ámbito internacional

Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979). **CEDAW**. Art. 11

Recomendación n.º 19 de la CEDAW (1992), en concreto los puntos 17 y 18 relativos al Art. 11 sobre igualdad en empleo

#### *Artículo 11*

*17 La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.*

*18 El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.*

**El Convenio 111 de la OIT** contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, considerando 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 **Convenio 190** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (junio 2019) de la OIT y la **Recomendación n.º 206** sobre eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo (junio 2019) de la OIT, indican que además de un procedimiento sancionador ante el acoso sexual y por razón de sexo, es importante contar con medidas encaminadas a la prevención y con la asistencia integral a las víctimas.

El **Código Comunitario de Conducta** para combatir el acoso sexual, que acompaña a la **Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991(92/131/CEE)**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral, que justifica suficientemente la conveniencia, tanto para la plantilla como para la empresa, de intervenir sobre este problema.

La **Directiva Europea 2006/54/CE del 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación, define el acoso sexual y por razón de sexo y establece que estas situaciones se

considerarán discriminatorias, y por lo tanto, se sancionarán de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

### **Ámbito nacional:**

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, especialmente su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre el personal en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de la plantilla, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. (art. 7 y 48).

El artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, dice:

*“Para la prevención del acoso sexual y 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 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 pudieron ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio del establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulan una queja o denuncia.”*

Por otro lado, el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**, por el cual se aprueba el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social**, al artículo 2.1 dispone que la empresa es el sujeto responsable de las infracciones que se produzcan en la relación laboral. En su artículo 8.13 considera una infracción muy grave del ordenamiento social, el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito dentro de las facultades de dirección empresarial, cualquier que sea el sujeto activo de la misma.

Esta norma también considera en el art.8.13 bis el acoso por razón de orientación sexual y el acoso por razón de sexo, entre otros, una infracción muy grave que es responsabilidad de la empresa si no tiene protocolo o no se activa el protocolo establecido, con independencia de la responsabilidad de la persona responsable del acoso.

Y añade que en la determinación de la sanción será necesario incluir aquellas situaciones que suponen agravante:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, *Protocolo para la prevención y de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género –Ayuntamiento de Sagunto*

discapacitado, edad...)

- La subordinación respecto de la persona agresora
- La reincidencia en la conducta de acoso

La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, en su artículo 14 señala que “En cumplimiento del deber de protección, el empresario tendrá que garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº69/2009** 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 al ámbito laboral.

Tanto el **Estatuto de los Trabajadores**, como el **Estatuto Básico del Empleado público** y la **Ley de Infracciones y Sanciones de la Orden Social** establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa porque la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

También el artículo 184 del **Código Penal**, sanciona las situaciones de acoso sexual.

El **Pacto de Estado contra la violencia de género (2017)** y las medidas recogidas en el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** supone un impulso y un compromiso firme en erradicar las desigualdades persistentes en el ámbito del empleo y la ocupación, tanto en las empresas privadas como en la administración pública.

### **Ámbito autonómico:**

Por otro lado, la legislación autonómica, en concreto la **Ley 9/2003, de 2 de abril, por la igualdad entre mujeres y hombres**, en su artículo 23 hace referencia al acoso sexual, y también la **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la mujer** en el ámbito de la Comunidad Valenciana, a su artículo 30.

**Decreto 133/2007 de 27 de Julio**, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana.

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** promueve el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, incluyendo la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por

error, la discriminación múltiple, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, así como la victimización secundaria por inacción de quien, en su caso, tiene un deber de tutela.

El **Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista** también recoge medidas encaminadas a erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo.

### **Ámbito local**

*I Plan de Igualdad de Género (2006-2010)*

*II Plan de Igualdad de Género (2012-2014)*

*Reglamento interno para la Transversalidad de Género (2015)*

*I Plan Municipal de Actuación y Coordinación frente a la Violencia de Género (2018-2022)*

*I Plan de igualdad Laboral (2021-2024)*

## **4.OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género, del comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en esta administración local.

### **Objetivos específicos**

A) Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de qué se considera acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género.

B) Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, 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.



## 5. DEFINICIONES Y CONCEPTOS.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** define el **acoso laboral** como: “Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

Las principales características del acoso laboral son las siguientes:

- Es sistemático y durante un tiempo prolongado. Se considera acoso laboral cuando se ejerce esta violencia al menos una vez por semana durante más de seis meses.
- Requiere al menos dos actores: por un lado, el acosador o acosadores y por otra parte la o las víctimas.
- Existen conductas acosadoras. Típicamente, consisten en destruir la reputación y relaciones sociales de la víctima e impedir el desarrollo de sus tareas para que finalmente abandone el lugar de trabajo.
- Está relacionado con la posición que ocupa la víctima en la organización. De esta forma, puede ser vertical u horizontal, si el acosador está en otra posición jerárquica o es un par de la víctima. A su vez, el acoso vertical puede ser descendente, si el acosador es un superior jerárquico, o descendente si está en un rango menor.
- El acoso laboral es un proceso. Atraviesa varias fases desde que se desata el conflicto hasta que la víctima es marginada o excluida de la empresa.
- Tiene efectos psicológicos, físicos y sociales. Por este motivo el acoso laboral es actualmente considerado un problema de salud pública.

De conformidad con la **Ley Orgánica 3/2007, por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** y con las directivas comunitarias, refundidas a la **Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006**, se pueden extraer las definiciones siguientes del **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo**:

**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.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento relacionado 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.

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

**Chantaje sexual:** Es el producido por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso a la ocupación, permanencia, mejora de las condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

**Acoso ambiental:** Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que produce un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, calendarios y póster eróticos...

El protocolo de actuación para las administraciones públicas además distingue entre:

- **Acoso técnico:** Situaciones definidas como acoso independientemente de que la trabajadora las considere como tales.
- **Acoso declarado:** Situaciones definidas como acoso en las que la trabajadora es consciente de esta situación como acoso sexual o por razón de sexo.

El **acoso sexual en el trabajo** es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o administración pública, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o tiene que saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta a la ocupación y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante

El **acoso por razón de sexo en el trabajo** es cualquier comportamiento en el ámbito laboral, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno degradante u ofensivo. Se reconoce como discriminación por razón de sexo, cualquier conducta que se produzca hacia las mujeres en relación con su embarazo o la maternidad, o cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral por el hecho de ser mujer.

Los dos tipos se consideran siempre discriminatorios, ya sea como condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho.

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

La **Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana**, define el **acoso por orientación sexual, y acoso por expresión o identidad de género** como:

- **Acoso por orientación sexual:** cualquier conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.
- **Acoso por expresión o identidad de género:** cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de

atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Es importante recordar que en cuanto al entorno y los vínculos laborales, de acuerdo con la definición que la ley da de acoso laboral, los límites del entorno laboral no son determinados por un lugar físico, ni por jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica de la empresa sino que se podrá dar en cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales, incluyendo también viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales, que correspondan al ámbito laboral.

El acoso se puede producir entre personas que sean miembros de la entidad local, pero también se considera acoso el que se produce por parte de una persona externa vinculada mediante relación laboral o similar con el Ayuntamiento de Sagunto: clientes/as, proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que prestan sus servicios en los locales o instalaciones del consistorio.

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona acosadora se encuentran en el mismo nivel jerárquico.

Es por tanto acoso vertical cuando la víctima y la persona acosadora se encuentran en distinto nivel jerárquico. Pudiendo ser descendente o ascendente.

A continuación, se muestran una serie de ejemplos de conductas, siendo no excluyentes ni limitadas. El **acoso sexual** no supone un comportamiento único, sino que incluye una variedad de conductas indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe, entre las que se encuentran:

#### Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales. Demanda de favores sexuales.

#### Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

#### Conductas físicas:

- Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, tocamientos, roces, masajes indeseados...).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

#### Ejemplos de **acoso por razón de sexo/orientación sexual e identidad de género**:

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo u orientación sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual por razón de sexo u orientación sexual
- Denegar arbitrariamente permisos por razón de sexo u orientación sexual.
- Hostigar con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio por razón de sexo u orientación sexual.
- Asignar a una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional en función de su sexo u orientación sexual.
- Asignar por razón de sexo tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear el trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizar.

#### 6.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, E IDENTIDAD DE GÉNERO.

- Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de acoso, 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, orientación sexual e identidad de género. 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, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género 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 Laboral del Ayuntamiento de Sagunto.

## 7. RECURSOS.COMISIÓN INSTRUCTORA.INSTRUCTOR/A

La Comisión de Igualdad será la Comisión Instructora en los procedimientos de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género y se encargará 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 Ajuntament de Sagunt.

Se informará a todo el personal de la composición de este equipo, de forma que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo pueda acudir a cualquier de las personas que componen esta Comisión de Igualdad.

El equipo podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad, aunque se procurará que sus miembros tengan formación previa y suficiente en materia de género.

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

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con aquello establecido en este protocolo, para lo cual dispondrá por parte de la administración de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla tendrá que prestar la debida colaboración que le sea requerida por parte la Comisión.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas de precaución 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 o atenuantes, e instar, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, que tendrá que ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

- e) Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo que se ha previsto en el presente Protocolo.

En relación a cada una de las denuncias, la Comisión de Igualdad designará a uno de sus miembros (*Instructor/a*), por turno, el cual ejercerá las siguientes funciones:

- Atenderá durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, e iniciará las actuaciones que sean necesarias.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que esta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá pedir la intervención de personas expertas (psicólogos, psicólogas, juristas, etc.), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que crea oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento.
- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, si es el caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante el Ayuntamiento de aquellas medidas que resultan convenientes adoptar.
- Reportará a la Comisión de Igualdad el informe preliminar.

La persona designada como Instructor/a y la Comisión de Igualdad requerirá de la autorización del servicio de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima, del presunto acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias del Ayuntamiento.

La Comisión de Igualdad elaborará y aprobará un procedimiento con expresión de los plazos de las actuaciones.

Igualmente, ésta podrá solicitar la participación en estos procedimientos de personal especializado de los departamentos de Prevención de Riesgos Laborales, Comité de Seguridad y Salud Laboral etc.

## 8. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

Quienes formen parte de la Comisión de Igualdad, deberán abstenerse de ser instructora o instructor del proceso, cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

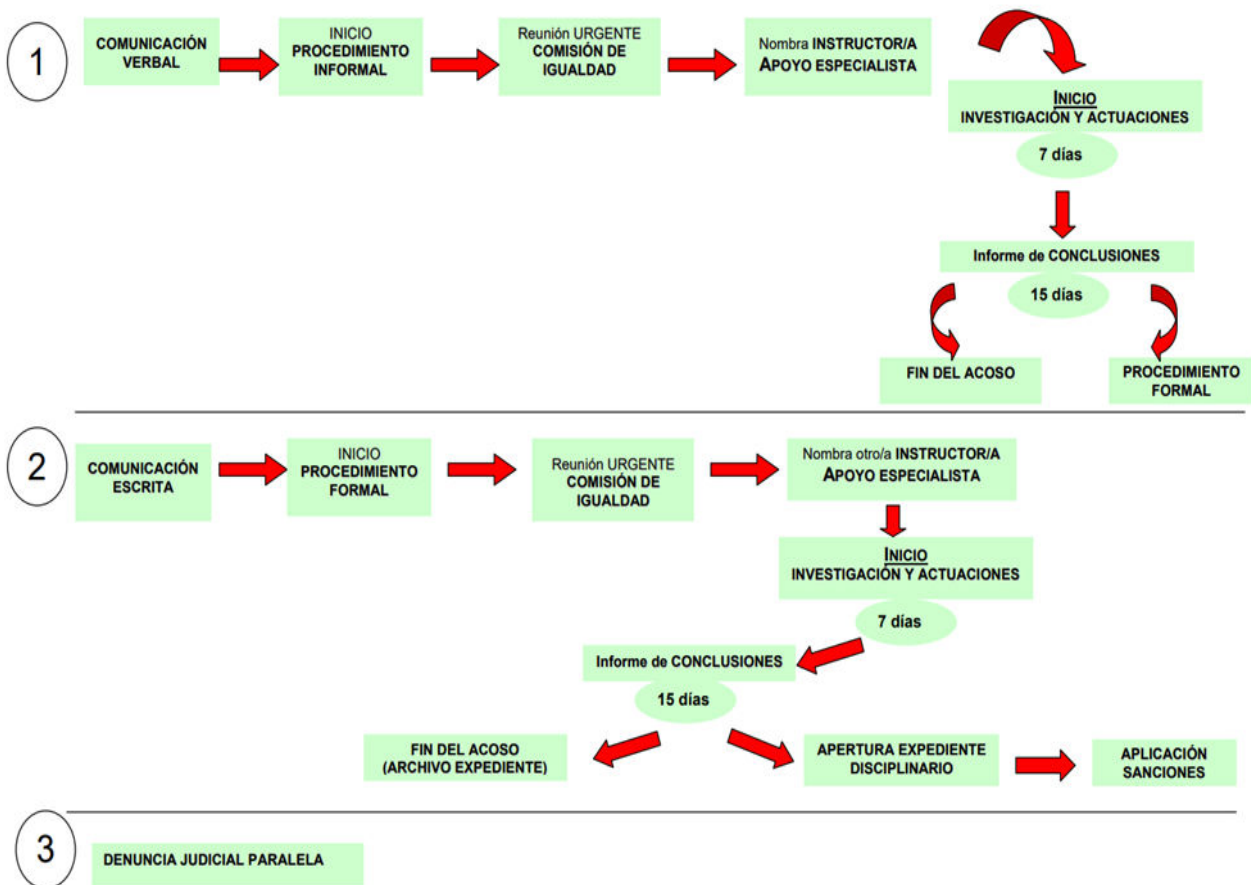
Quienes denuncien y/o las personas denunciadas, podrán recusar a la persona nombrada instructora o instructor, cuando juzguen que concurren en ella alguna de las circunstancias señaladas en el precepto citado, siguiéndose el procedimiento que para ello establece el art. 24 de la citada Ley.

#### 9.PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN.

El procedimiento se inspirará en los principios generales de la Administración (art. 62 LOI), a saber:

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

Sobre la base de los principios de actuación referidos más arriba, se establecerán dos vías o procedimientos que podrán seguir las personas que consideran que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La víctima lo expondrá a la instancia correspondiente, bien por sí misma o bien a través de la representación sindical, por medio de cualquiera de los procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.



### 9.1. Procedimiento informal

El procedimiento informal se iniciará una vez que la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación podrá ser planteada por la propia víctima, los representantes sindicales, o por terceras personas conocedoras de los hechos

Iniciado el procedimiento se asignará un código numérico al expediente, como garantía de intimidad y confidencialidad.

La persona designada por la Comisión de Igualdad para actuar en condición de instructor/a del procedimiento, como primera actuación se entrevistará con la persona afectada, pudiendo reunirse con el presunto agresor o agresora, y reclamar la intervención de una persona experta, si lo considera necesario. Todo ello, con el fin de conseguir la interrupción del acoso sexual o por razón de sexo, alcanzando una solución aceptada por ambas partes.

Dentro del plazo máximo de 7 días, el instructor/a dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, si es el caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura del procedimiento formal, o de procedimiento disciplinario.

*Protocolo para la prevención y de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género –Ayuntamiento de Sagunto*



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

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

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

## 9.2 Procedimiento formal

### Denuncias y quejas

La denuncia se presentará ante la Comisión de Igualdad.

Además de la presunta víctima de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, podrán presentarla, los representantes sindicales y cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de ese carácter.

La denuncia, se realizará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión de Igualdad por cualquier medio del cual quede constancia.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona que la Comisión designe como instructora, garantizando así la confidencialidad y la agilidad en el trámite. El asesor o asesora determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia de la víctima.

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

### Medidas cautelares

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

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

### Tramitación

En el plazo de dos días hábiles la Comisión de Igualdad designará por turno de entre sus miembros a una persona encargada de la instrucción del procedimiento (instructor/a), quien iniciará las investigaciones preliminares; a continuación, de manera inmediata y en el plazo máximo de dos días hábiles, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo otros dos días hábiles para contestarla. Al mismo tiempo se informará al Departamento de Personal de su existencia y del inicio de actuaciones.

La persona instructora dirigirá personalmente la investigación, pudiendo hacer uso de los medios admisibles en Derecho que estime convenientes a fin de aclarar los hechos denunciados.

Serán de aplicación para el/la instructor/a, en su caso, las causas de abstención y recusación contenidas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de Octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y las que se ha hecho mención en el apartado 8.

### Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, que gozará en todo caso de la presunción de inocencia. La Comisión de Igualdad pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad respecto de las cuestiones que conozcan con ocasión de este tipo de procedimientos, encareciéndoles a su absoluto cumplimiento.

### Finalización de la investigación e informe de conclusiones

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Igualdad, finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto acoso investigado, en el cual indicará las conclusiones alcanzadas y la posible existencia de circunstancias agravantes o atenuantes observadas, e instará al órgano competente para la apertura del expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora, si lo considera necesario.

Igualmente, la Comisión de Igualdad trasladará al Comité de Salud Laboral informe de las actuaciones realizadas, así mismo se comunicará al Comité de Trabajadores.

### Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo , por razón de orientación sexual e identidad de género está tipificado en el Art. 95.2.b) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre) como falta disciplinaria muy grave, a los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, si es el caso, pudieron imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Que existan dos o más víctimas.
- Que se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- Que la persona agresora tenga poder de decisión en el entorno laboral sobre la víctima.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- Que el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas, como consecuencia de los actos de acoso.
- Que el nombramiento o contrato de la víctima no tenga carácter indefinido, o que su relación con la Administración sea a través de empresas adjudicatarias.
- Que el acoso se produzca durante y en el marco de un procedimiento de selección de personal.
- Que 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.
- Que los hechos se produzcan durante la vigencia de un nombramiento o contratación de carácter temporal o en periodo de prueba, e incluso con contrato de beca o en período de prácticas, de la víctima.

## 10. OTRAS CONSIDERACIONES

1. En todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, tengan que dirigirse a órganos de gobierno o de representación sindical, a excepción de aquéllas que se remitan al Alcalde-Presidente como jefe superior del personal de la Corporación y con atribuciones en materia disciplinaria (Art. 21.1.h. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género
2. En el supuesto de que el expediente disciplinario que pudiera incoarse por los hechos finalizara con sanción que no comporte el traslado forzoso o el despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo espacio de trabajo, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado a otro puesto; el traslado tendrá carácter temporal llevándose a cabo a través de comisión de servicios o instrumento jurídico análogo, debiéndose solicitar el puesto de manera definitiva en el siguiente concurso, y teniendo prioridad, en los términos establecidos por la legislación vigente en materia de eliminación de la violencia de género y de situaciones de acoso. Dicho traslado no tiene que suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones laborales.
3. Si se produjeran represalias o perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, esta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes de este.
4. La Comisión de Igualdad deberá ser informada sobre la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo.
5. Si por parte del autor del acoso se produjeron represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas podrán ser objeto de responsabilidad disciplinaria, en los términos previstos de la normativa estatal y autonómica aplicable.
6. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
7. Tanto el Departamento de Personal como los representantes sindicales deberán que proporcionar información y asesoramiento a cuántas empleadas y empleados lo requieran sobre la materia objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
8. Anualmente la Comisión de Igualdad efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará al Departamento de Personal, del cual se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe deberá respetar el derecho a la intimidad de las personas y la confidencialidad de sus datos e informaciones.
9. Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara el contenido del

presente Protocolo, la Comisión de Igualdad y los órganos de participación y negociación de las condiciones de trabajo procederán a su inmediata adecuación.

## 11.DIFUSIÓN

Se publicitará este protocolo a través de la intranet municipal, a fin de propiciar su conocimiento entre la plantilla del Ayuntamiento.

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, por razón de orientación sexual e identidad de género, 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.

## ANEXO I

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

Don/Doña \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por el Ayuntamiento de Sagunto para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

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

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

En Sagunto, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

## ANEXO II

### Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE		PERSONA AFECTADA
		REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
		RECURSOS HUMANOS
TIPO DE ACOSO		SEXUAL
		POR RAZÓN DE SEXO
		OTRAS DISCRIMINACIONES
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA		
NOMBRE Y APELLIDOS		
NIF		
SEXO		HOMBRE
		MUJER
PUESTO DE TRABAJO		
DEPARTAMENTO		
TIPO DE CONTRATO		
TELÉFONO DE CONTACTO		
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS		

EN EL CASO DE TESTIGOS, INDIQUE NOMBRES Y APELLIDOS	
SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O RAZÓN DE SEXO	
FECHA	FIRMA

Este documento será entregado a: (Persona encargada de su recepción)