

EXPEDIENTE: 6308/2019

ASUNTO: Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

DECRETO DE ALCALDÍA

En la relación con la Propuesta de Acuerdo de la Concejala de Política Social y Juventud y el Concejal de Recursos Humanos de aprobación de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para los empleados del Ayuntamiento de Vinaròs, conforme lo dispuesto en el primer Plan de Igualdad de las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Vinaròs 2020-2023.

En la sesión de la Comisión de Igualdad, de fecha 23 de febrero de 2021, se presentó el borrador del protocolo, y se acordó introducir diversos cambios.

En la sesión del Comité de Seguridad y Salud de fecha 13 de abril de 2021, también se consultó el documento con los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

En fecha 27 de abril de 2021, se presenta para su aprobación por la Mesa General de Negociación de las empleadas y empleados del Ayuntamiento, y se propone introducir por los representantes sindicales diversos cambios en la sesión, y se acuerda que se dará traslado a los sindicatos del protocolo con los cambios citados y si en 3 días hábiles no se manifiesta nada en contra, se dará por negociado el protocolo y se trasladará al órgano competente para su aprobación.

Ningún sindicato ha manifestado nada en contra del protocolo, tras los cambios introducidos y acordados en la Mesa de Negociación, y diversos sindicatos han indicado expresamente que estar de acuerdo con el protocolo tras las modificaciones introducidas

Visto del informe favorable de la técnica de Igualdad y de la técnica de Recursos Humanos, de fecha 5 de mayo de 2021.

La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece el derecho de todos los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los artículos 36 y 38 de la LPRL, establecen las materias sobre las cuáles tienen que ser consultados los delegados de prevención y la competencias del Comité de Seguridad y Salud.

Considerando lo dispuesto en los artículos 36, 37.1, apartado j) y 38 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP).

En virtud de las atribuciones que ostenta la Alcaldía Presidencia, de conformidad con el artículo 21.1.h) de la LRBRL.

RESUELVO:

Primero: Aprobar el protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para los empleados del Ayuntamiento de Vinaròs, que tendrá vigencia desde el día siguiente al de adopción del presente acuerdo, y que figura en el anexo.

Segundo: Dar traslado al Comité de Seguridad y Salud y representantes de los



trabajadores, así como a la empresa encargada la Prevención de Riesgos del Ayuntamiento (UNIMAT PREVENCIÓN SL) para su incorporación como anexo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento.

Tercero: Comunicar y trasladar el Protocolo de actuación a los empleados municipales.

Cuarto: Publicar en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Vinaròs, para general y publico conocimiento.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE POR EL ALCALDE

Certifico: La Secretaría toma nota y firma este decreto de la Alcaldía únicamente a los efectos de su incorporación al Libro de Decretos de acuerdo con el trámite del gestor electrónico Gesti2ona y para permitir cursar sus notificaciones cuando proceda.



ANEXO:

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

AYUNTAMIENTO DE VINARÒS



ÍNDICE:

- I. PRESENTACIÓN**
- II. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA**
- III. PRINCIPIOS GENERALES**
- IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- V. OBJETIVOS: OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- VI. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
- VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
- VIII. RECURSOS: FUNCIONES COMISIÓN DE IGUALDAD Y COMISIÓN INVESTIGADORA**
- IX. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN**
- X. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
 - **PROCEDIMIENTO INFORMAL**
 - **PROCEDIMIENTO FORMAL**
 - **MEDIDAS CAUTELARES**
 - **CONFIDENCIALIDAD**
 - **INFORME DE CONCLUSIONES**
 - **CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES**
 - **MEDIDAS QUE DEBEN REGIR TODO EL PROCEDIMIENTO**
- XI. DIFUSIÓN**
- XII. ANEXOS**
 - **MODELO DE DENUNCIA**
 - **MODELO DE CONFIDENCIALIDAD**
 - **COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**



I.- PRESENTACIÓN

Este protocolo tiene como fin tanto la prevención como la actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Vinaròs. Es producto de un proceso participativo y de discusión de la Comisión de Igualdad y del Comité de Salud y Seguridad en el trabajo del Ayuntamiento.

Tiene como objetivo crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y fomentar las relaciones igualitarias, estableciendo mecanismos que prevengan y atiendan situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.

En este protocolo se definen procedimientos específicos para actuar frente a una situación de posible acoso sexual y por razón de sexo a la vez que establece los itinerarios posibles para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido objeto del mismo.

Asimismo, se definen los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En cualquier caso, el acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo. En consecuencia, el Ayuntamiento de Vinaròs se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en su entorno laboral y a garantizar la debida protección y asistencia a las personas que las sufran.



II. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA:

El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Vinaròs se ha elaborado en cumplimiento de la siguiente normativa:

- Normativa europea:

-Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre¹, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, recoge un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”.

-Convenio 111 de la OIT, 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 trabajo² en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual (2003).

-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.

- Normativa española:

-Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como define estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta (referida a la Administración General del Estado), el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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.

¹ Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0131&from=ES>

² Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Octubre 2003. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

³ BOE de 23.07.2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>



Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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.”

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”.

Artículo 14.5 dispone:

“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y **todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo”**.

-Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁴.

Artículo 95 dispone:

- 1.” Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:
 - b) 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

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>



social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el **acoso moral, sexual y por razón de sexo**".

- Normativa municipal del Ayuntamiento de Vinaròs :

-Acuerdo Laboral para el personal funcionario y el Convenio Colectivo para el Personal Laboral, al servicio del Ayuntamiento de Vinaròs.

El Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Vinaròs 2005-2006 (Código Convenio nº1201842) se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, nº147, de 8 de diciembre de 2005.

El acuerdo colectivo del personal del Ayuntamiento de Vinaròs 2005-2006, se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, nº15, de 4 de febrero de 2006.

-I Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Vinaròs 2020-2023⁵:

El Eje 8 sobre Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y salud laboral dispone en la medida 23: " Aprobar un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo del Ayuntamiento de Vinaròs".

-Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Vinaròs⁶, entre las funciones de la misma, se encuentran:

Artículo 5.6: "Elaborará y se encargará del seguimiento del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo para su aprobación por la Mesa General de Negociación y Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo cumplir las funciones previstas en el mismo"

Artículo 5.7: "Planificar acciones de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual y articular vías de comunicación y solución en el caso de producirse"

⁵ Aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión de 23 de julio de 2020.

⁶ Aprobado en la sesión de la Comisión de Igualdad con fecha 15 de junio de 2020.



III. PRINCIPIOS GENERALES:

a) El Ayuntamiento de Vinaròs considera necesario establecer una cultura organizativa de normas y valores para prevenir, controlar e intervenir sobre las distintas situaciones que pudieran dar lugar al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Y todo ello sin atender a quién sea la víctima, o quién la persona acosadora, ni cual sea su rango jerárquico.

Según nuestra Constitución, toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho el Ayuntamiento de Vinaròs 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 ninguna de las áreas o departamentos de trabajo, ni en las relaciones derivadas del trabajo.

b) 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 con responsabilidades de dirección de personas y personal de las distintas áreas o departamentos, tienen la obligación de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzca acoso sexual y acoso por razón de sexo en las áreas que estén bajo su cargo.

c) Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, que haya sido analizada y valorada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, y será objeto de medidas disciplinarias u otras medidas que se consideren adecuadas de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.

d) 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 o continúe.

e) En consecuencia, el Ayuntamiento de Vinaròs 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 ámbito laboral.



IV. ÀMBITO DE APLICACIÓ:

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento con independencia de cuál sea su relación (funcionarial, laboral, eventual, Corporación municipal, estudiantes en prácticas y personal becado) y la duración de la misma.

Si el acoso sexual o acoso por razón de sexo se produjese entre personal de esta Administración y de una empresa externa o contratada por el Ayuntamiento, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma o que compartan el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este documento. Si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



V. OBJETIVOS: OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO GENERAL:

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Vinaròs, con independencia de su relación laboral y duración de la misma.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados del Ayuntamiento sobre las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Ofrecer pautas para poder identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan en el futuro.
- Ofrecer en la medida de lo posible, medidas preventivas adecuadas para atender y resolver los casos que en su caso se produzcan.⁷
- Garantizar la seguridad de las personas afectadas en el entorno laboral, en la medida de lo posible, la aplicación de las medidas que proceda y la puesta en marcha de procedimientos sancionadores que sean necesarios.

⁷ Prevención primaria, antes de la aparición del riesgo, mediante la implantación y difusión del presente procedimiento en el Ayuntamiento, en especial la declaración de principios y la forma de actuar en caso de queja, para prevenir y reducir los daños a la salud de las personas trabajadoras del Ayuntamiento que pudieran derivarse de las situaciones descritas en este documento.

- Prevención secundaria, detección de la situación y corrección lo más rápida posible de la misma, estableciendo la sistemática de actuación en caso de presentarse una queja por exposición ante posibles situaciones que pudieran constituir Acoso por sexo o razón de sexo, o Conflictos derivados en el ámbito laboral del Ayuntamiento y el establecimiento de las medidas correctoras oportunas.
- Prevención terciaria, orientada a la reducción en el personal trabajador de los efectos y/o consecuencias derivadas del riesgo mediante la comprobación del cumplimiento de las medidas planificadas.



VI. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres⁸ define, en el artículo 7, qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

2. Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

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).

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 o la duración de la misma.

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>



A modo de ejemplo, se relacionan algunas conductas⁹:

1) Acoso sexual:

-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.

- 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.

- 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.

2) Acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

⁹ Extraídas del Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2015.
https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Manual_preencion_acoso_sexual_y_por_razon_desexo.pdf



- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- 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.



VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

1. Campañas de sensibilización, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, especialmente aquellas que tengan que ver con la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para su mayor comprensión.
2. Evaluación de los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
3. Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias.
4. Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres o violencia¹⁰.
5. Formación a las personas que van a dar apoyo a las víctimas que sufren acoso, sobre el procedimiento a seguir y manera de actuar.
6. Información al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, como medida incluida dentro del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Vinaròs 2020-2023.

¹⁰ En consonancia con lo previsto en el I Plan de Igualdad de empleadas y empleados 2020-2023 y en el borrador del I Plan de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Vinaròs.



VIII. RECURSOS: COMISIÓN DE IGUALDAD. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Entre otras funciones, la Comisión de Igualdad tiene la función de elaborar y encargarse del seguimiento del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, para su aprobación por la Mesa General de Negociación y Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo cumplir las funciones previstas en el mismo.¹¹

La persona denunciante debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que esta su situación no se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización municipal.

Por todo ello la Comisión de Igualdad, nombrará una Comisión de Investigación formada por personas que deberán asumir la responsabilidad del proceso y que podrán formar parte o no de la Comisión de Igualdad, que preferentemente tengan formación en materia de acoso de sexual y acoso por razón de sexo, contando, asimismo, con la aprobación de la persona denunciante.

La Comisión de Igualdad 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 que podrá ser utilizado en el nombramiento de la Comisión de Investigación.

-Funciones de la Comisión de Igualdad:

- Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- Informar a la persona denunciada sobre la denuncia existente, y darle audiencia.
- Proceso de investigación de las denuncias: de acuerdo con lo previsto en este protocolo, disponiendo para ello de los medios que sean necesarios, teniendo acceso asimismo, a toda información y/o documentación. Para esta investigación, la plantilla del ayuntamiento prestará la colaboración que solicite la Comisión de Igualdad.
- Medidas cautelares: Proponer a Alcaldía la adopción de medidas cautelares, si fuese necesario.
- Informe final: en el mismo se incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes y proponiendo, en su caso, la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- 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.
- Velar por las garantías y derechos comprendidos en este Protocolo.

¹¹ Según artículo 5, puntos 6 y 7 del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Vinaròs.



-Funciones de la personas instructoras o Comisión de Investigación:

- 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 pertinentes.
- Representar a la víctima ante la Comisión de Igualdad, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, tanto con la presunta persona acosadora como con la persona acosada, recabar, si fuese necesario, la intervención de personas expertas (profesionales de psicología, juristas, técnicas de igualdad, personal médico etc.), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación y documentación que fuese necesaria para la resolución del caso.
- Asistir a la persona denunciante 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 persona denunciante, incluida la gestión ante la corporación de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- Reportar a la Comisión de Igualdad el informe con las conclusiones preliminares y propuesta de medidas a adoptar.
- La Comisión de Investigación contará con el permiso de departamento de personal para entrevistarse con personal diferente de la persona denunciante y de la persona presuntamente acosadora.
- Cuando el Ayuntamiento inicie la apertura de un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión de Igualdad trasladará, a la Comisión de Investigación designada, para la incoación del mismo, toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.



IX. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

Quienes formen parte de la Comisión de Igualdad, y las personas integrantes del listado de personas instructoras del procedimiento deberán abstenerse de serlo en el caso que concurra alguna causa de abstención.

La regulación de la abstención administrativa se contempla en el artículo 23 de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público¹², y dispone que las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones se abstendrán de intervenir en aquellos procedimientos, comunicándolo a su superior que ha de resolver lo que proceda, donde puedan darse algunos de los siguientes motivos:

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél.
- Ser administrador o administradora de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado o interesada.
- Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las personas interesadas, con personas administradoras de entidades o sociedades interesadas y también con las personas asesoras, representantes legales o mandatarios o mandatarias que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado o asociada con éstas para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el párrafo anterior.
- Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

El artículo 23 de la LRJSP, además de definir los motivos para hablar de abstención, dispone una serie de particularidades, que se encuentran en sus apartados 3, 4 y 5, y que habrá que tener en cuenta.

“Quienes denuncien y/o las personas denunciadas, podrán recusar a la persona/s nombrada/s instructora/s, cuando juzguen que concurran en ellas algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 23 anterior siguiéndose el procedimiento que para ello establece el artículo 24 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 persona representante de la misma se abstendrá en todas las fases del procedimiento en cuanto votaciones o asunción de responsabilidades.”

¹² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10566>



X. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo debe ser:

- ágil,
- otorgar credibilidad,
- proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas, supuesto acosador o acosadora y personas en calidad testimonial),
- procurar la protección suficiente de la posible 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.

Por tanto, los Principios Básicos del Procedimiento serán los siguientes:

- Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas. Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Así pues el protocolo tiene que proteger la intimidad y la dignidad tanto de la persona afectada y persona denunciada como de todas las personas implicadas en el protocolo de actuación.
- Contradicción. Exige que ambas partes puedan tener los mismos derechos de ser escuchadas y de practicar pruebas, con la finalidad de que ninguna de las partes se encuentre indefensa frente a la otra.
- Carácter preventivo. Este protocolo no goza de naturaleza punitiva sino que tiene un carácter plenamente preventivo, es por esto que las medidas van encaminadas a eliminar el riesgo, evaluar y establecer medidas correctoras adecuadas al mismo. Es por lo tanto, independiente del régimen disciplinario que se pueda concluir y no debe impedir en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley.

En caso de denuncia ante órgano judicial la actuación de la Comisión de Igualdad, quedará en suspenso en tanto no se dicte sentencia judicial firme y se valorará la propuesta de medidas cautelares.

- Confidencialidad de los datos. 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 o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación. Esto supone indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos



alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

- Criterios a tener en cuenta en el proceso de investigación. Se deben investigar hechos, no apreciaciones. Se deben evitar juicios previos. El trato a las partes implicadas y a las diferentes personas que actúen en calidad de testigos debe ser lo más delicado posible. Todos las personas a las que se solicite testimonio para el proceso deben ser informadas previamente sobre el asunto para el cual se les solicita colaboración así como del carácter voluntario y confidencial de la misma. Además es importante tener en cuenta el resto de principios en la determinación de las personas encargadas de tramitar y gestionar las quejas o reclamaciones.
- Diligencia o celeridad. La tramitación del protocolo debe realizarse de forma urgente, fijando un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones que se tramiten. Así pues, la investigación y la resolución sobre la conducta referida en la queja o reclamación deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el protocolo pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Prohibición de represalias. Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan en calidad de aportación testimonial o participen en la investigación de los hechos relacionados en la denuncia, siempre que hayan actuado de buena fe.
Por el contrario, las denuncias o actuaciones que se demuestren de mala fe o deshonestas serán susceptibles de propuestas de expediente disciplinario, al margen de las acciones legales que de estas pudieran derivarse.

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 o reclamación, 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 o del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización posterior de vías administrativas o judiciales que, en su caso, estime oportunas.

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 la propuesta medidas cautelares, en su caso.



- **PROCEDIMIENTO INFORMAL** (máximo 10 días de duración)

1.- El procedimiento informal se iniciará una vez que cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de la situación de acoso. Si bien, la persona denunciante o su representante, deberá realizarlo siempre por escrito a través del modelo formal que figura como anexo a este protocolo.

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 en el trabajo.
- Cualquier persona de la plantilla conocedora del hecho.

2.- Al recibir la comunicación, debe notificarse en el plazo máximo de 2 días, al departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, quien convocará reunión de la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 5 días desde la recepción de la notificación. En el supuesto de que la comunicación de acoso, parta de persona diferente a la víctima, previamente se contrastará con ella la información.

3.- La Comisión de Igualdad nombrará a las personas instructoras que formaran la Comisión de Investigación, para la investigación e iniciación del procedimiento en un plazo no superior a dos días laborales. El nombramiento se realizará preferentemente entre personas formadas en esta materia, quienes deberán seguir los criterios establecidos en este protocolo.

Se asignará un código numérico al expediente como garantía de intimidad y confidencialidad. Tanto la persona denunciante como la denunciada, se identificarán por sus iniciales. Tan solo tendrá información de nombre, apellidos, puesto y teléfonos de contacto, la Secretaría de la Comisión de Igualdad y las personas que instruyan el expediente y que formarán la Comisión de Investigación.

Ante cualquier comunicación de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, realizará la actuación solamente la Comisión de Investigación, una vez sea nombrada a tal efecto. No teniendo ninguna de las personas componentes relación de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes. Asimismo, la persona denunciante y la presunta persona acosadora, podrán recusar a la persona o personas nombradas por la Comisión de Igualdad, conforme lo expuesto en el apartado anterior.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con las personas que formen la Comisión de Investigación y que la Comisión de Igualdad haya designado previamente 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, así como una posible victimización secundaria.

4.- En el más breve plazo de tiempo, como máximo 10 días, desde el nombramiento de las personas que formarán la Comisión de Investigación por parte de 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 presunto agresor o agresora, podrá presentar denuncia a través del método formal.

5.- De todo lo actuado, 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 dejará constancia escrita, en su caso, de la 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, tanto de la persona presuntamente acosadora como de la persona denunciante, el archivo de las actuaciones será custodiado por la Secretaría de la Comisión de Igualdad teniendo acceso a él, sólo dicha Comisión.

7.- En el Departamento de Recursos Humanos 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 las personas que instruyan el caso, medidas cautelares propuestas y dictamen con las conclusiones y propuestas de la Comisión de Igualdad.

8. El objetivo de este procedimiento informal será determinar si existe o no una situación de acoso sexual o por razón de sexo y, en su caso, resolver el problema **sin necesidad de iniciar el procedimiento formal**, llevando a cabo un proceso de mediación o alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

De este modo, y como resultado, pueden producirse las siguientes situaciones:

8.1) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.

8.2) La Comisión de Investigación, propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad, previo conocimiento de la Comisión de Igualdad.

8.3) No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal, en su caso.

- **PROCEDIMIENTO FORMAL** (máximo 15 días)

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, la persona denunciante, siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal.

Independientemente, la persona denunciante podrá acudir, si lo considera oportuno, también 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 persona trabajadora del Ayuntamiento de Vinaròs podrá presentar denuncia a la Comisión de Igualdad, existiendo un modelo que figura como anexo a este protocolo.

Pueden presentar denuncia:

- La víctima
- Delegadas y delegados sindicales, del Comité de Empresa, de la Junta de personal o del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Cualquier persona de la plantilla conocedora del hecho.

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 Secretaría de la Comisión de Igualdad.

3.- La Comisión de Igualdad iniciará las actuaciones igual que en el procedimiento informal y designará a las personas instructoras que formaran la Comisión de Investigación que corresponda, preferentemente entre aquellas personas con conocimientos en materia de acoso sexual. Si hubiera existido procedimiento informal, se nombrará otras personas distintas para formar una **nueva** Comisión de Investigación.

4.- En el caso que la víctima haya recurrido al procedimiento formal por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal, la Comisión de Investigación, 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 siguiente.

5.- La Comisión de Investigación, tras entrevistarse¹³ con la persona denunciante y la persona denunciada, y con quién o quiénes considere convenientes y en el día siguiente a la realización de la última entrevista, ésta podrá proponer a la Comisión de Igualdad la adopción de las medidas cautelares que entienda convenientes que, en cualquier caso serían adoptadas por Alcaldía. El archivo del expediente comportará la reversión a la situación anterior a la adopción de la medida cautelar.

6.- Al final de la instrucción, la Comisión de Investigación antes del plazo de 10 días realizará el correspondiente informe con los mismos criterios indicados en el apartado del procedimiento informal y propondrá alguna de las siguientes medidas, en su caso:

- a) Archivo del procedimiento cuando no se haya podido determinar la verosimilitud de los hechos o su autoría o sobreseimiento, o

¹³En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a las personas implicadas y posiblemente a personas testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la reclamación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como reclamado. En dichas entrevistas, las personas directamente implicadas, así como cualquier otra persona que intervenga ante la Comisión de Investigación podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una Representante Legal del personal de la plantilla.



b) Propuesta de apertura de expediente disciplinario por los hechos denunciados.

7.- 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 Comisión de Investigación no vincula a la Comisión.

8.- Durante todo el proceso ambas partes, tanto la persona denunciada como la persona denunciante, podrán ser asistidas por un o una representante sindical si así lo desea o por personal externo al Ayuntamiento.

- **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 Alcaldía, la adopción de medidas preventivas como la separación de la persona acosada y la presunta persona acosadora u otro tipo de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo.etc.) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

- **CONFIDENCIALIDAD**

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.

Las personas instructoras pondrán, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad, respetando en cualquier caso, el deber de sigilo en cualquiera de las actuaciones objeto de este protocolo. A este respecto, se adjunta como anexo, el modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervendrán en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo, que podría extenderse a cualquier persona de la plantilla que se la requiera a efectos de entrevistarla para la buena resolución del caso.

- **INFORME DE CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de 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 y medidas que se propongan.

Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione, seguirán en vigor, si las hubiere, las medidas cautelares propuestas y aprobadas por Alcaldía establecidas al inicio del procedimiento.

Se comunicará la resolución del expediente de acoso a la Comisión de Igualdad,



al Comité de Seguridad y Salud, al departamento implicado y personas afectadas.

Cuando se resuelva que ha existido una situación de acoso, previa tramitación en el correspondiente expediente disciplinario y aprobado por Alcaldía, se aplicará a la persona acosadora las medidas y sanciones que establece el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

- **CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES**

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público, como falta disciplinaria muy grave, a 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 acosadas.
- ✓ 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 persona acosada sufra algún tipo de diversidad funcional.
- ✓ El estado psicológico o físico de la víctima, haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- ✓ La relación laboral de la persona acosada 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 sobre la persona acosada, personas en calidad de 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 persona acosada.



- **MEDIDAS QUE DEBEN REGIR TODO EL PROCESO:**

1. En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la posible sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo y el nombre de la presunta persona acosadora.
2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso de la persona acosadora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la persona acosada no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera ágil.
3. Las personas instructoras supervisarán el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de sexo.
4. 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 departamento o área.
5. En caso de que se haya producido una denuncia de acoso falsa o con mala fe y resulte probado, el departamento implicado o el denunciado podrán solicitar de forma razonada a la Alcaldía el traslado de la persona denunciante si ambas compartiesen espacio y no fuera posible su convivencia en el trabajo.
6. Si por parte de la persona acosadora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, podrá incoarse por la Alcaldía el correspondiente expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:
 - Efectuar una denuncia o atestiguar, 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.
7. 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.
8. 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, para la puesta en marcha de las actuaciones pertinentes.



XI. DIFUSIÓN

Se publicitará este protocolo en el Tablón de la sede electrónica del Ayuntamiento y se dará traslado al personal del Ayuntamiento de Vinaròs mediante correo electrónico, de forma que todo el personal municipal lo conozca junto con un enlace con los puntos clave del protocolo, a modo de resumen.

El correo electrónico habilitado para comunicaciones o denuncias relacionado con este Protocolo será igualtat@vinaros.es.

Por otra parte, se informará 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 el Departamento de Recursos Humanos como los sindicatos representantes del personal del Ayuntamiento, 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.

Asimismo, en el caso de personal de nueva incorporación en la plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs y para su expreso conocimiento, se efectuará el envío de este protocolo de acoso sexual a través del enlace que habilita el Departamento de Recursos Humanos para la acogida de nuevo personal, junto a la documentación de prevención de riesgos laborales.



XII. ANEXOS

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/>	Persona afectada
<input type="checkbox"/>	Representantes de la plantilla
<input type="checkbox"/>	Otra persona concedora
<input type="checkbox"/>	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar)
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar)
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos	<input type="text"/>
NIF	<input type="text"/>
SEXO	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de trabajo	<input type="text"/>
Centro de trabajo/Departamento	<input type="text"/>
Vinculación laboral/Tipo de contrato	<input type="text"/>
Teléfono de contacto	<input type="text"/>
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y apellidos	<input type="text"/>
SEXO	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de trabajo	<input type="text"/>
Área de trabajo/Departamento	<input type="text"/>

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada o representante

Este documento deberá ser entregado en **Secretaría de la Comisión de Igualdad**



COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN , RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS O EN CALIDAD TESTIMONIAL POR SUPUESTO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña _____, habiendo sido designado/a por la **Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Vinaròs** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, o en calidad de aportación testimonial, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las **diferentes** fases del proceso que intervengan.

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 Vinaròs** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.



Composició de la Comissió de Igualtat del Ajuntament de Vinaròs.

Persones integrants de la Comissió de Igualtat:

Com a representants de la Corporació Municipal:

Regidor Fernando Fco. Juan Boix
Regidora Berta Domènech Arnau

Com a personal tècnic:

Núria Abella, Tècnica de Recursos Humans
Sandra Vejarano, Tècnica de Igualtat

Com a representants de la Junta de Personal:

Adrián Gimenez Pérez
Alejandro Arroyo

Com a representants del Comitè de Empresa:

Pili Guart Alegre
Teresa Mesa Ortega

