



Ajuntament d'Alzira

**Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
Política para la dignidad de las personas.**

Índice

1.- QUÉ ES?	3
2.- PRINCIPIOS GENERALES. POR QUÉ?	5
3.- A QUIÉN SE APLICA?	6
4.- CUÁL ES LA FINALIDAD?	6
4.1.- O BJETIVO GENERAL	6
4.2.- OBJETIVO ESPECÍFICOS	6
5.- QUÉ ES CONSIDERA ACOSO?	6
6.- RECURSOS	7
6.1.- RECURSOS HUMANOS	7
6.2.- RECURSOS MATERIALES	7
7.- LA COMISIÓN DE IGUALDAD	7
8.- EL EQUIPO DE ATENCIÓN	7
9.- CONFIDENCIALIDAD	8
10.- QUÉ PUEDO HACER? CÓMO INICIAR EL PROCEDIMIENTO?	8
10.1.- PROCEDIMIENTO INFORMAL	9
10.2.- PROCEDIMIENTO FORMAL	10
10.3.- MEDIDAS CAUTELARES	11
10.4.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES	11
10.5.- SEGUIMIENTO	11
11.- OTRAS DISPOSICIONES	12
12.- DISPOSICIÓN FINAL	13
13.- ENTRADA EN VIGOR	13
14.- DIFUSIÓN	13
ANEXOS.	
I) Normativa de referencia	14
II) Gráficas de los procedimientos	20
III) Modelo de comunicación	21

1.- QUÉ ES?

En cumplimiento de la normativa vigente y especialmente del **Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alzira**, aprobado por el Pleno Municipal del 27 de junio de 2012, la Comisión de Igualdad ha elaborado este documento denominado *Actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo . Política para la dignidad de las personas*.

Este documento fija la postura del Ajuntament d'Alzira en cuanto a no tolerar el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo y establece un protocolo de actuación.

La Ley **Orgánica 4/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** define, en el artículo 7, qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1. **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo..
4. El acondicionamiento 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 socialmente como económicamente y que, indirectamente afectan también 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 sufren 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 guardadas 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, desprecia o humilla una persona y/o a su trabajo, para ser de un sexo determinado, normalmente dentro de un ambiente laboral con gran segregación (masculinizado o feminizado).

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

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

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

El que afecta negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo. En cuanto al **sujeto activo**, se considerará acoso cuando provenga de jefes o compañeros, e incluso terceras personas relacionadas con la víctima a causa del trabajo.

En cuanto al **sujeto pasivo**, este siempre quedara referido a cualquier trabajadora, con independencia de su grupo laboral, de su nivel y de la naturaleza de la relación laboral.

2.- PRINCIPIOS GENERALES. POR QUÉ SE HA ELABORADO ESTE DOCUMENTO?

Porque el Ajuntament d'Alzira se declara una institución pública comprometida y defensora, en el desarrollo de sus actividades, de los valores y la práctica de la libertad, el pluralismo, la democracia, la igualdad, la solidaridad y la equidad..

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, el Ajuntament d'Alzira asume que las actitudes y actas de acoso sexual suponen un atentado a los derechos y a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo cual es inaceptable y no se permitirá ni tolerará en ninguno de los centros de trabajo ni en las relaciones derivadas del trabajo.

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

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza; la cual será considerada como falta laboral muy grave y dará lugar a las sanciones que este Protocolo y el Estatuto Básico del Empleado público , proponen para este tipo de faltas..

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

En consecuencia, el Ayuntamiento de Alzira se compromete a actuar contra el acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales; y, con este protocolo, establece un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones con las debidamente garantizadas y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Se reconoce que los comportamientos calificables de acoso sexual y acoso por razón de sexo su perjudiciales no solo para las personas que los sufren directamente sino también para el entorno a trabajo de estas personas y para el entorno global de la institución.

Se reconoce que la persona que se considere objeto de acoso tiene derecho, además de a las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar la intervención y actuación de esta administración local en los términos acordados en este protocolo.

En el caso de las bajas producidas a causa de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento de Alzira propondrá a la Mutua de Accidentes de Trabajo que se consideren como accidente laboral.

3. A QUIÉN SE APLICA?

Este protocolo se aplicará a toda la plantilla del Ayuntamiento de Alzira, ya sea funcionariado o laboral, de contrato indefinido o temporal; o que, trabajando por una empresa externa, interactúan con el personal de este ayuntamiento, siempre que el acoso se dé en lo ámbito de la relación laboral.

También será de aplicación al personal de las empresas públicas capitalizadas por este Ayuntamiento, si hubieran.

4.- CUÁL ES LA FINALIDAD ?

4.1.- OBJETIVO GENERAL

Prevenir, concienciar, actuar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del comportamiento, en los relaciones laborales, de todas las personas que trabajan para el Ayuntamiento de Alzira o que tienen que interactuar por motivos profesionales con las empleadas y empleados de este Ayuntamiento.

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Definir las pautas que nos permiten identificar un comportamiento de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir y evitar que se *produzcan.
- b) Informar, formar y sensibilizar toda la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- c) Disuadir los posibles acosadores que continúan en su intención.
- d) En el supuesto de que se haya producido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, contar con las herramientas y recursos necesarios para erradicarlo.

5.- QUÉ SE CONSIDERA ACOSO?

A manera de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se relacionan las siguientes conductas:

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

6.- RECURSOS

Para la aplicación de esta normativa contaremos con los recursos siguientes.

6.1.- RECURSOS HUMANOS

- Comisión de Igualdad
- Todo el personal de este Ayuntamiento con el cual se considere necesario entrevistarse por recabar información sobre los casos denunciados.
- Opcionalmente, familiares de la persona denunciando.

6.2.- RECURSOS MATERIALES I TÈCNICOS

- Un ordenador con acceso a la plataforma digital y capacidad para gestionar expedientes electrónicos.
- Documentación que abre en poder del departamento de Recursos Humanos sobre las personas implicadas (currículum, expediente contratación, etc.)

7.- LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión de Igualdad se constituye por mandato del Plan de Igualdad del Ajuntament d'Alzira y, en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo:.

- Recibirá las comunicaciones o denuncias por acoso sexual o por razón de sexo..
- Apoyar el Equipo de Atención.
- Resolverá las recusaciones.
- Velará por las garantías especificadas en este protocolo.
- Podrá remitir información al departamento de Recursos Humanos sobre las conclusiones del Equipo de Atención del caso evaluado si las conductas pueden ser motivo de apertura de expediente disciplinario.
- Será informada de las actuaciones y resoluciones adoptadas en relación a cada caso, y especialmente de la resolución de lo expediente disciplinario, si hubiera .
- Resolverá cualquier cuestión que se pudieron derivar de la naturaleza de sus funciones y de aquello que se ha previsto en el presente protocolo.

8.- EL EQUIPO DE ATENCIÓN

El **Equipo de Atención** estará conformado por tres miembros de la Comisión de Igualdad y será designado por la Junta de Gobierno..

Las funciones de este equipo serán:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que comunica ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean necesarias.
- Respetar la presunción de inocencia del acusado, mientras no quedo demostrado lo contrario.

- c) Representar a la víctima ante la Comisión, si aquella lo designa.
- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso, incluyendo el periodo de aplicación de las medidas acordadas –si es el caso--, y durante el tiempo posterior que sea necesario para asegurarse que las conductas de acoso no se vuelven a repetir..
- e) Velar por la salud de la presunta víctima y, si lo considera conveniente, requerir la colaboración de la Mutua que presta los servicios de salud al Ayuntamiento.
- f) Efectuar las entrevistas que se crean necesarias con la denunciante y el denunciado, y con lo que se crea que puede aportar información de calidad para la evaluación del caso.
- g) Tener acceso a todas las dependencias de la corporación.
- h) Tener acceso a la documentación laboral sobre denunciante y denunciado que abre en poder del departamento de Recursos Humanos.
- i) Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- j) Reportar a la Comisión de Igualdad el informe con las investigaciones, conclusiones, actuaciones realizadas y, si es el caso, propuesta de medidas a adoptar.
- k) Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y supervisar lo *execusió de las sanciones impuestas, si es el caso.

Las componentes del Equipo de Atención, se abstendrán de intervenir en un proceso, cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el arte. 28 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PEC). Además, una, dos o las tres personas del Equipo de Atención pueden ser recusadas por la denunciante y/o el denunciado, cuando juzgan que concurren en ellas algunas de las circunstancias señaladas en la mencionada normativa. La recusación será resuelta por la Comisión de Igualdad.

9.- CONFIDENCIALIDAD

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las actuaciones 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. El Equipo de Atención pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes, de forma expreso, la obligación de confidencialidad..

10.- QUÉ PUEDO HACER? CÓMO INICIAR EL PROCEDIMIENTO?

El procedimiento de actuación tiene que ser lo más ágil y rápido posible y se tiene que proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

Se establecen dos procedimientos que se iniciarán en el momento que cualquier componente de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento, en la forma que se indica más abajo, de un presunto caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Siempre será necesario el consentimiento de la persona asediada.

Obviamente, la persona asediada podrá acudir a la vía judicial que corresponda, de forma paralela o al finalizar cualquier de estos procedimientos. En el supuesto de que se realicen paralelamente acciones judiciales, se tendrá que suspender el expediente temporalmente hasta que se pronuncie el órgano judicial y se podrá reactivar teniendo en cuenta los hechos probados de la sentencia.

Se acuerdan dos procedimientos. El procedimiento podrá ser informal o formal..

- El **Procedimiento Informal** se iniciará cuando la comunicación de un caso de acoso se haga **de forma verbal** a cualquier integrante de la Comisión de Igualdad.
- Se iniciará **Procedimiento Formal** cuando la denuncia se presente **por escrito**; o bien cuando, con el procedimiento informal, no se haya erradicado el acoso.

10.1.- PROCEDIMIENTO INFORMAL

1.- La comunicación **verbal** del acoso la puede hacer:

- La víctima.
- Cualquier persona que haya presenciado o tenga conocimiento de conductas calificables de acoso sexual o acoso por razón de sexo, realizadas a trabajadoras de este Ayuntamiento (o con vinculación laboral); en representación de la víctima y con su consentimiento.

2.- La comunicación verbal del acoso se tiene que hacer a cualquier integrante de la Comisión de Igualdad.

3.- Quién reciba esa primera comunicación verbal la trasladará el más pronto posible al Agente de Igualdad que meterá en marcha el Equipo de Atención.

4.- Una vez iniciada la evaluación, si la víctima así lo desea solo tratará con el Equipo de Atención.

5.- Cabe integrando del Equipo de Atención no tendrá relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguno de las partes, ni relación familiar o sentimental.

6.- El Equipo de Atención dispone de 4 días para evaluar el caso y extraer conclusiones.

7.- Una vez finalizada la evaluación, se reunirá la Comisión de Igualdad para conocer las conclusiones y acordar las actuaciones que se consideran apropiadas para la resolución del caso. De la valoración de los hechos puede derivar la propuesta de inicio del procedimiento formal.

9.- Si la asediada no queda satisfecha con la solución propuesta, o la solución es incumplida por el acosador, podrá presentar denuncia a través del procedimiento formal.

10.- Todo el procedimiento será urgente y confidencial. Será de máxima prioridad proteger la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

10.2.- PROCEDIMIENTO FORMAL

- 1.- La comunicación **por escrito** (modelo en Anexo III) puede ser presentada por:
 - La víctima (sola o acompañada de persona de su confianza)
 - Cualquier trabajadora o trabajador en representación de la víctima y con su consentimiento explícito.
- 2.- La comunicación por escrito tendrá que entregarse en mano a la Agente de Igualdad, quien abrirá expediente electrónico y convocará a la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 2 días hábiles a contar desde la apertura del expediente.
- 3.- La Comisión de Igualdad recibirá la información y dará paso a la Fase de Evaluación.
- 4.- En el supuesto de que la víctima haya recurrido al procedimiento formal por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal o porque, finalizado el procedimiento informal, no se ha erradicado el acoso, la Comisión de Igualdad propondrá la adopción de las medidas cautelares a las cuales se hace referencia en el apartado 8.4, si es necesario.
- 5.- El Equipo de Atención dispondrá de 10 días hábiles para recoger la información necesaria para determinar si las conductas informadas son calificables de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y, si es el caso, proponer a la Comisión de Igualdad las medidas a adoptar para erradicar ese comportamiento, proteger la víctima y actuar contra el acosador.
- 6.- Finalizada la investigación y evaluación, el Equipo de Atención elaborará un Informe en el expediente electrónico en el cual tiene que constar las actuaciones realizadas, la información relevante sobre el caso obtenida en la investigación, las conclusiones y las circunstancias agravantes, si las hubiera. El Informe podrá ser utilizado para el expediente disciplinario.
- 7.- Una vez informada por el Equipo de Atención de los resultados de la evaluación y de las conclusiones, la Comisión de Igualdad decidirá si traslada la información a Recursos Humanos o si resuelve según el procedimiento informal. Entretanto seguirán en vigor las medidas cautelares acordadas al inicio del procedimiento, si hubieran.
- 8.- Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por uno/a representante sindical si así lo desea.
- 9.- El Equipo de Atención será el encargado de informar la denunciante --y el denunciado, si es el caso- de las conclusiones de la evaluación y los acuerdos de la Comisión de Igualdad.

Cuando se concluya que ha habido acoso, previa tramitación en el correspondiente expediente disciplinario, se aplicará a la persona acosadora las medidas y sanciones que establece la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado público, artículo 94: Ejercicio de la potestad disciplinaria, 95: faltas disciplinarias y 96: sanciones, así como en los capítulos I, II y III del título X "Régimen Disciplinario" de la Ley 10/2010, de 19 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

10.3.- MEDIDAS CAUTELARES

Siempre que haya indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Igualdad puede proponer a la dirección del servicio correspondiendo la adopción de medidas cautelares, como por ejemplo la separación de la víctima y el acosador u otros tipos de medidas cautelares (modificación horaria, cambio ubicación física, cambio de departamento...), que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas estarán vigentes hasta que finalice el procedimiento y, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menosprecio en sus condiciones de trabajo y/o salariales. En los casos en que la medida cautelar sea el separar la víctima del acosador por medio de un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo hace ella o el acosador. La dirección del servicio facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se haga el más rápido posible.

10.4.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

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

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

10.5.- SEGUIMIENTO

Una vez finalizada **la Fase de Resolución**, el Equipo de Atención hará el seguimiento recogiendo la información o haciendo la tarea de observación que considere pertinente durante el tiempo posterior que sea necesario para asegurarse que no hayan represalias y/o que las conductas de acoso no se vuelven a repetir; y siempre incluyendo como mínimo el periodo de aplicación de las medidas acordadas, si es el caso.

La Comisión de Igualdad, como ya se ha indicado más arriba, apoyará al Equipo de Atención y supervisará el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso, así como la ejecución de las sanciones impuestas, si fuera el caso.

11.- OTRAS DISPOSICIONES

1. En todas las comunicaciones que se realizan como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no comporte el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas porque esta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral. La víctima tiene la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera ágil. Este traslado no tiene que suponer un detrimento de sus condiciones laborales.
3. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de actuación descrito en este documento, la víctima tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del acoso.
4. El Equipo Instructor supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de sexo. Con tal finalidad, el Equipo Instructor será informado conforme se aplican por parte de la Delegación de Personal..
5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
6. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
7. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participan en las actuaciones siguientes:
 - Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo..
 - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí o a terceras personas.
 - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, incluso si después de la investigación no se ha podido constatar.
8. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestran como intencionadamente deshonestas o dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.
9. Anualmente la Comisión de Igualdad efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones en este tema, del cual se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe tiene que respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas asediadas.
10. En el supuesto 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.

12.- DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara el contenido del presente Protocolo, el Ayuntamiento se compromete a su inmediata adecuación.

13.- CUÁNDO ENTRA EN VIGOR ESTE PROTOCOLO?

Este documento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno Municipal.

14.- DIFUSIÓN

Se comunicará a todo el personal del Ayuntamiento la existencia de este protocolo y se pondrá a su disposición su contenido íntegro a través de la intranet municipal y de los lugares físicos de comunicación habitual, donde se colgará una copia impresa en papel.

Se difundirá también el contenido de este documento en sesiones informativas-formativas a todo el personal de este Ayuntamiento.

Además, se dará publicidad de la existencia y aprobación de este protocolo a los medios de comunicación y en la web municipal para que pueda llegar la información en la población alcaireña.

Tanto la Delegación de Personal como los sindicatos proporcionarán información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones o denuncias..

La Corporación Municipal aprobará e informará de la aprobación de este documento de actuación a todos los organismos autónomos municipales, sin perjuicio que estos elaboren sus propios protocolos.

ANEXO I

NORMATIVA DE REFERENCIA

El derecho a la igualdad ante la ley y que toda persona esté protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración **Universal de Derechos Humanos** (1948), en la Convención **internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial** (1965), en los **Pactos de las Naciones Unidas de derechos civiles y políticos y sobre derechos económicos, sociales y culturales** de 1966 (llamados **Pactos Internacionales de Derechos Humanos**) y, específicamente respecto a la discriminación de las mujeres, en la Convención **de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres** (1979).

Con anterioridad a los documentos citados, en 1944 en plena Segunda Guerra Mundial, la Organización Internacional del Trabajo se reunía en Filadelfia en la que sería la sede de la vigésima-sexta reunión. En esta Conferencia General, la OIT adoptó la Declaración **de los fines y objetivos y de los principios que tienen que inspirar la política de los estados miembros**¹, el contenido de la cual se extiende más allá del mundo del trabajo y abarca la vida humana en su conjunto; incluyendo expresamente toda la humanidad al hacer referencia en <<cualquiera que sea su raza, credo o sexo >>².

Como que las discriminaciones y vulneraciones de derechos humanos no solo no se han erradicado sino que se han mantenido e intensificado, como un anacronismo bárbaro que nos tiene que llevar a concluir no conseguido y todavía lejano el progreso social hacia la igualdad, en las últimas décadas se han redactado y firmado varias normativas, tratados o convenios de ámbito internacional, comunitario o estatal que insisten a rechazar, reprobar y prohibir la discriminación laboral; en la cual se incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Normativa o acuerdos internacionales:

El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el trabajo y la ocupación (1958), obliga los estados firmantes a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de trabajo y ocupación con el objetivo de eliminar cualquier discriminación al respeto; establece una definición

¹ **Declaración en lo referente a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.** Este documento se va anexas al documento constitucional de la organización de 1919, y sustituyó el artículo 41 en el cual se habían establecido los principios generales de la organización. Este texto también llamado Declaración de Filadelfia es un antecedente de la **Carta de Naciones Unidas** y de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Ahora bien, parece que el primer documento donde se tratan derechos humanos fundamentales (en realidad, entonces solo eran derechos de los “hombres”) es en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776; curiosamente también llamada Declaración de Filadelfia o Declaración del 4 de julio porque fue solaemente leída en esa fecha y en esa ciudad.

La OIT se constituyó, exactamente, por la semilla llamada Liga de Naciones en el Tratado de Versalles con el cual finalizaba la Primera Guerra Mundial (parte XIII, dedicada al trabajo), con la denominación inicial de Interno *National Labour Office* (ILO). En el primer párrafo de dicha parte XIII del Tratado de Versalles se reconoce que: <<...la Liga de Naciones tiene por objeto el establecimiento de la paz universal y esta paz solos se puede establecer si se basa en la justicia social.>> y, más adelante, que esa justicia social depende, entre otras, de tener un trabajo en condiciones de libertad, dignidad, seguridad e igualdad.

² <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--se/index.htm>

ancha del concepto discriminación³; entiende que el trabajo y el empleo incluyen tanto el acceso en la formación profesional y la Admisión laboral como las condiciones de trabajo. Además, aprueba las que hoy denominamos *acciones positivas*, a las cuales define como medidas especiales que considera no discriminatorias.

En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de Recomendaciones prácticas (Recomendación n.º 19) sobre violencia en el puesto de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofrece orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual.

***Normativa europea:**

La igualdad de mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea. Así, el **Convenio europeo para la protección/salvaguarda de los derechos humanos y de las libertades fundamentales**⁴, dictamina que *<<El disfrute de los derechos y las libertades reconocidos en el presente Convenio tiene que ser asegurado sin ninguna distinción, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.>>*, artículo 14. Prohibición de discriminación⁵.

La Carta **de los Derechos Fundamentales** de la Unión Europea prohíbe, en sus artículos 21 y 23, cualquier discriminación por razones de sexo, y consagra el derecho a la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

El “Código de conducta” Comunitario adoptado por la UE en 1991, solicita a los estados miembros que tomen medidas respecto al acoso sexual, **y en 2002 se adoptó una Directiva que establece su prohibición.**

Directiva de la Comunidad Europea 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo **de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que las dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por lo tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

Legislación española:

Hace unos pocos años, Aránzazu Juan Aracil Elejabeitia nos hacía participar de su descubrimiento: que en el Código Penal de 1822, ya podíamos encontrar, debajo el epígrafe “de los funcionarios de mala conducta, y de los que tratan mal a sus inferiores y a las personas que tienen que acudir a ellas por razón de su oficio”, el artículo 492 donde se prescribía la conducta de “ El juez de derecho o alcalde que seduzca o solicite a una mujer que litigue o esté acusada o procesada ante él, o citada como testigo..” y se le castigaba con la pérdida de “su empleo o cargo y quedará inhabilitado perpetuamente para volver a ejercer la judicatura; sin perjuicio

³ <<Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo y el empleo>> *Artículo 1. punto 1

⁴ También llamada Convención Europea de Derechos Humanos, fue adoptada por el Consejo de Europa en 1950 y son signatarios todos los Estados miembros .

⁵ Lo vuelve a incluir en el Protocolo n.º 12. Artículo 1: Prohibición general de discriminación..

de cualquier otra pena que, como particular, merezca por su delito”⁶. Nos dice la autora que este fue el primer antecedente de las conductas que hoy tipificamos como acoso sexual.

Con el transcurso de los siglos, los sucesivos códigos penales han incluido siempre estas conductas entre las punibles⁷.

En cuanto a la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres**, establece en su Artículo 48:

1. Las empresas tendrán que promover condiciones de trabajo que evitan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los que hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que tendrán que negociarse con los representantes de los trabajadores, como por ejemplo la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación..

2. Los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras tendrán que contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo por medio de la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Y el artículo 62 dispone:

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las administraciones públicas negociararán 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 de mujeres y hombres.*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieron ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio del establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a los que formulan una queja o denuncia”..*

Normativa del Ayuntamiento de Alzira

El **Convenio laboral de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Alzira**, datado en enero de 2001, establece que será falta el comportamiento irrespetuoso con las compañeras o compañeros. Y se considera falta muy grave:

⁶ **Aránzazu Juan Aracil Elejabeitia** *Lo acoso sexual en lo ámbito penal*. Octubre 2007. <http://www.icava.org/secciones/amav/ponencia200705.pdf>

⁷ *Ibidem*

C.3.- *Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

C.4.- *El acoso sexual cometido por una persona de igual, inferior o superior categoría a la personal asediada, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad, o es realizado por una persona de superior categoría.*⁸

En la misma fecha que el anterior, se firmó el **Acuerdo del personal funcionario del Ayuntamiento de Alzira** que incluye el artículo 79, titulado exactamente *Acoso sexual en el trabajo*. Donde dice :

1.- *El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho al respecto de su intimidad personal y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza o índole sexual.*

2.- *Las ofensas verbales o físicas de naturaleza o índole sexual, la presión o acoso sexual en el trabajo por parte de compañeros o superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurran en cada caso.*

Por otro lado, el **Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Alzira**, aprobado en el Pleno Municipal de 127 de junio de 2012, que tiene por objetivo final *Convertir el Ayuntamiento de Alzira en una administración local igualitaria*, incluye entre sus objetivos específicos *Conseguir una prevención y protección efectiva frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dar la protección y el apoyo necesario a las trabajadoras víctimas de violencia de género* (Objetivo 10). Con tal finalidad, establece un conjunto de medidas y actuaciones; entre las cuales está la elaboración de un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, su difusión y la formación del personal en la aplicación de dicho protocolo. De estas acciones son responsables, respectivamente, la Comisión de Igualdad, el departamento de Comunicación, y el departamento de Igualdad.

LLISTAT DE NORMATIVA (ORIENTATIVA I NO EXHAUSTIVA):

• **Constitución española.**

- Cimientos del orden político y de la paz social, art. 10.
- Igualdad ante la ley, art. 14.d).
- Derecho a la integridad moral, art. 15.
- Derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen, art. 18.

• **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de la orden social.**

- Acoso discriminatorio (como modalidad del acoso moral), artículo 28.1.d).

• **Resolución del Parlamento europeo sobre el acoso moral al puesto de trabajo** . 2001/2339 (INI) de 20 de septiembre de 1981.

• **Acuerdo europeo sobre estrés laboral** publicado al BOE número 64 de 16 de marzo de 2005. A pesar de no tener carácter normativo, define el estrés laboral.

• **Repertorio de recomendaciones de la OIT, 2003.** Define la violencia en el trabajo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS.

• **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre (LPRL).**

- Promoción de la seguridad y la salud, art. 2.

⁸ Artículo 73. **Régimen disciplinario.** Punto 2.

- **Ámbito de aplicación**, art. 3.
- **Definición del alcance de la protección a la salud**, art. 4.7.
- **Objetivos de la política preventiva**, art. 5.
- **Obligación empresarial de garantizar la salud y adoptar las medidas que haga falta**, art. 14.2.
- **Principios de la acción preventiva**, art. 15.
- **Obligación de investigar los daños para la salud**, art. 16.3.
- **Revisión de vigilancia de la salud: carácter voluntario para el empleado y la empleada y obligatorio para el empresario/a, salvo los supuestos específicos, del artículo 22.1.**
- **Respecto a la intimidad, la dignidad y la confidencialidad de toda la información relativa a la salud de las personas empleadas**, art. 22.2.
- **Obligación de coordinar las actividades preventivas**, art. 24.
- **Obligación de adaptar el puesto de trabajo a la persona**, art. 25.1.
- **Requerimientos de la inspección de trabajo en materia de medidas correctoras**, art. 43 y 45..
- **Infracciones graves (arte. 47) y muy graves (art. 48).**
- **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el cual se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención .**
- **Necesidad de evaluar los riesgos**, art. 3 y 4..
- **Psicosociología aplicada como una de las especialidades preventivas**, anexo VI.

ORDEN SOCIAL

- **Real decreto legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el cual se aprueba la refusión de la Ley sobre infracciones y sanciones en la orden social, en particular :
 - **Prioridad de la sanción penal frente a la administrativa**, art. 3.
 - **Puede comportar sanción según el arte. 8, apartados 11 y 13..**
 - **La pasividad del empresario/a se puede sancionar**, art. 12.
- **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad..
 - **Necesidad de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo**, art. 48.
 - **Pautas de procedimiento**, art. 62.
- **Ley 42/1997**, de 14 de noviembre, ordenadora de la inspección de trabajo y Seguridad Social.
- **Real decreto legislativo 1/1994**, de 20 de junio, por el cual se aprueba la refusión de la Ley general de la seguridad social.
 - **Recargo de prestaciones en caso de accidente y de enfermedad profesional**, art. 123.

RÉGIMEN LABORAL

- **Real decreto legislativo 1/1995**, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de las personas trabajadoras.
 - **Derecho a un trato digno**, art. 4.2.e).
 - **Seguridad e higiene**, art. 19.
 - **Opción de la persona trabajadora de rescindir el contrato con indemnización del despido improcedente si se perjudica su dignidad**, arts. 49 y 50..
 - **Faltas y sanciones**, arts. 54.2.g) y 58..

FUNCIÓN PÚBLICA

- **Ley 7/2007**, de 12 de abril, que aprueba el estatuto básico de la empleada y el empleado públicos.
 - **Derechos**, art. 14.
 - **Deberes, principios éticos y código de conducta**, arts. 52, 53 y 54..
 - **Régimen disciplinario**, título VII.
- **Real Decreto 33/1986**, de 10 de enero, por el cual se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios y de las funcionarias de la Administración del Estado.

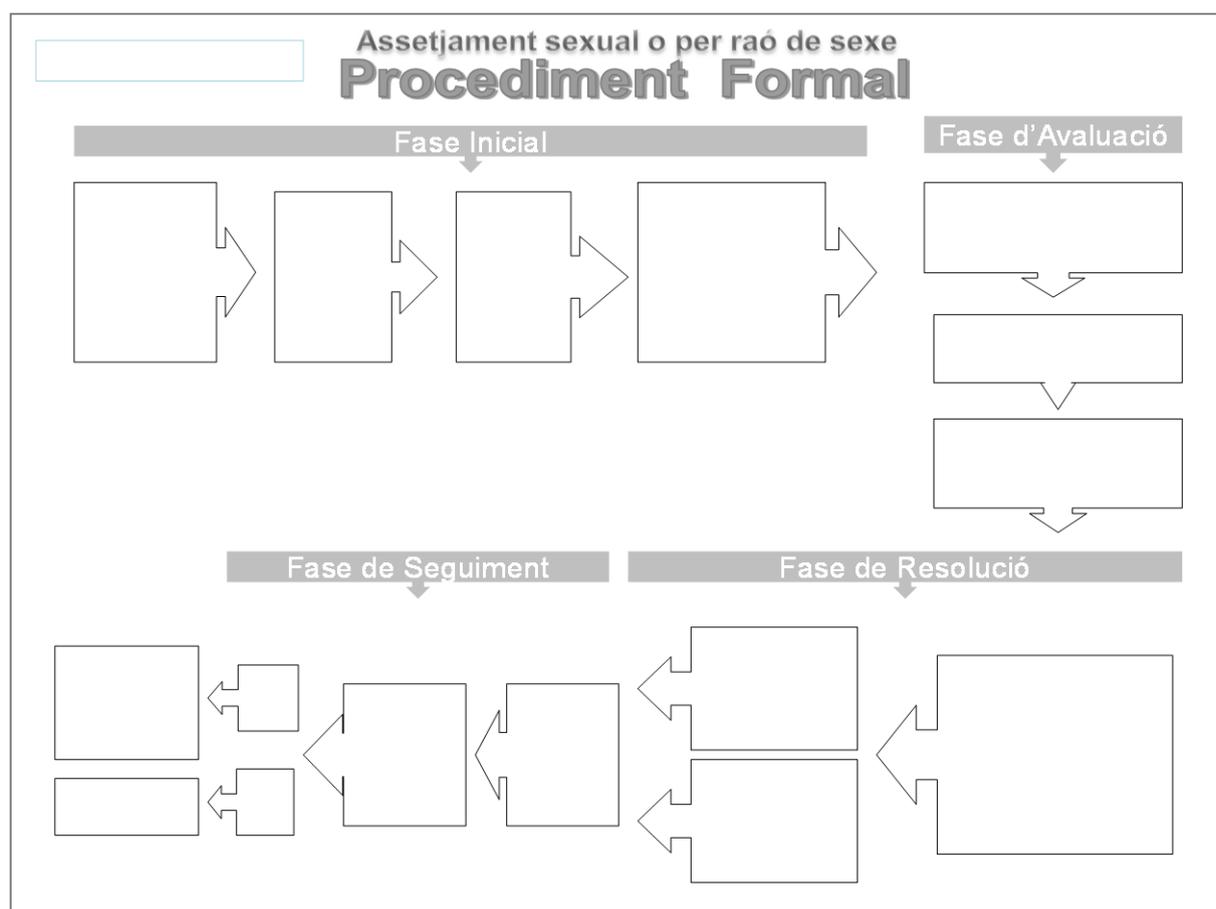
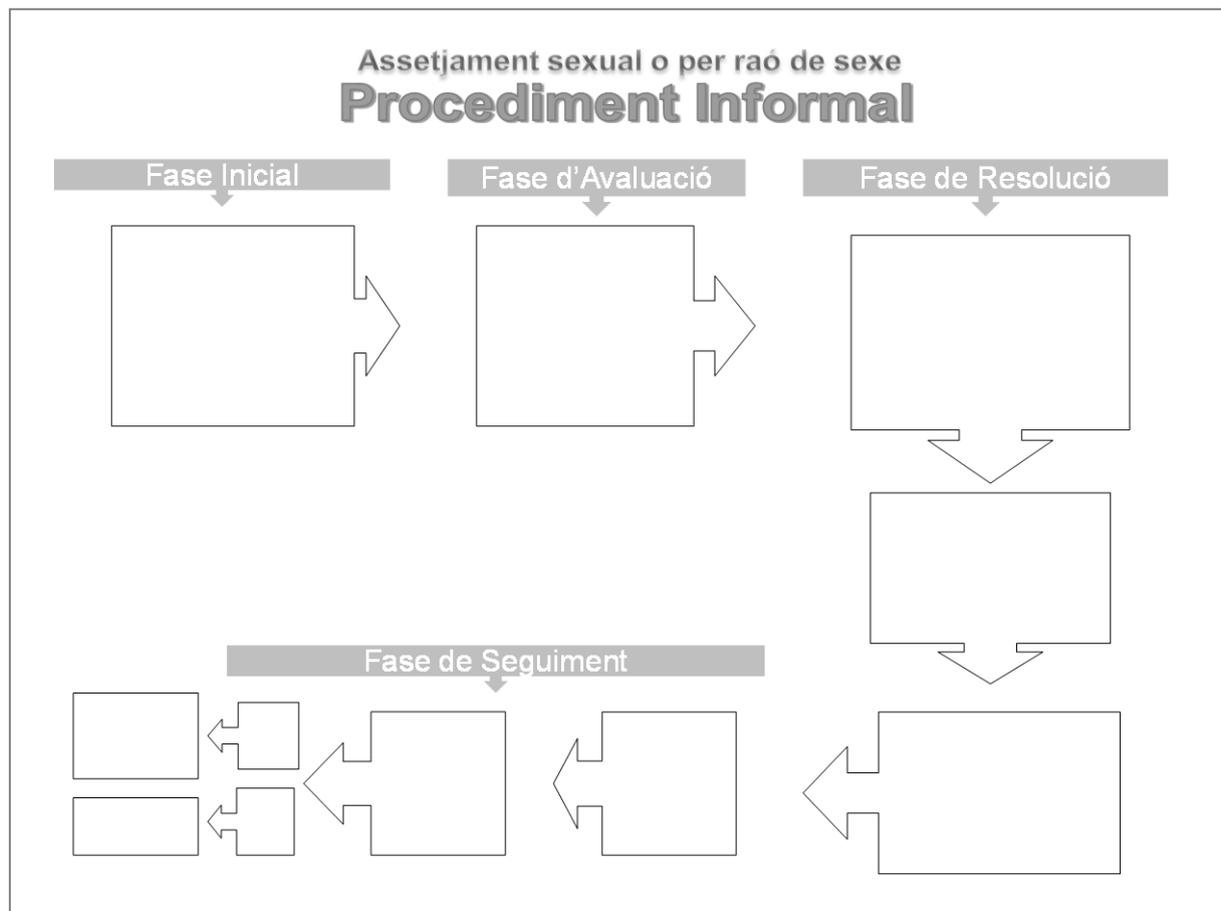
PROCEDIMIENTO

- **Ley 30/1992**, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.
 - Posibilidad de una información previa de carácter reservado, art. 69.2.
 - Normas de abstención y recusación, arts. 28 y 29..
- **Real decreto legislativo 2/1995**, de 7 de abril, mediante el que se aprueba la refusión de la Ley de procedimiento laboral.
 - Tutela de los derechos fundamentales, art. 181.
- **Ley 1/2000**, de 7 de enero, de enjuiciamiento civil.
 - Medidas cautelares, arts. 5 y 721..
 - Abstención y recusación, título IV.
- **Ley Orgánica 15/1999**, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal en cuanto a cuestiones de confidencialidad.

ORDEN CIVIL Y PENAL.

- **Código civil.**
 - Indemnización de daños y perjuicios, art. 1110.
 - Obligación de resarcir el daño ocasionado por culpa o negligencia, art. 1902.
- **Código penal.** Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre..
 - Coacciones, arts. 172 y 620.2..
 - Trato degradante o menosprecio grave de la integridad moral, art. 173.1.
 - Acoso sexual, art. 184.
 - Calumnia, arts. 205 a 207..
 - Injuria, arts. 208 a 210..
 - Discriminación grave en la ocupación, art. 314.
 - Vejación injusta grave, amenazas, art. 620.2.
 - Delitos contra la integridad moral, título VII.
 - Delitos contra los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, título XV.

ANEXO II



ANEXO III

Comunicación a la Comisión de Igualdad

Nombre y apellidos: _____
Puesto de trabajo: _____
Teléfono de contacto: _____
Dirección electrónica: _____

EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS:

Fecha:

Firma:

Los datos de carácter personal contenidos en este documento quedarán bajo la custodia de la Comisión de Igualdad y se tratarán como determina la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos personales.

Nota: cabe explicar detalladamente la situación que se padece o de la cual eres testigo directo o indirecto; describir actitudes o comportamientos concretos; e identificar las personas implicadas en la situación denunciada.