

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE ALZIRA



Ajuntament d'Alzira

Financiado por

 Diputació
de València



XARXA DE MUNICIPIS
PROTEGITS CONTRA LA
VIOLÈNCIA
DE GÈNERE
DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA

ÍNDICE

PREÁMBULO

1. Presentación.....	Pág. 4
2. Introducción.....	Pág. 5
3. Normativa.....	Pág. 6
4. Objetivos generales y específicos.....	Pág. 12
5. Ámbito de aplicación.....	Pág. 13
6. Principios rectores.....	Pág. 14
7. Definiciones.....	Pág. 15

MEDIDAS PREVENTIVAS

Pág. 21

PROCEDIMIENTO

Pág. 24

8. Asesoría Confidencial.....	Pág. 25
9. Inicio del Procedimiento	
a. Informal.....	Pág. 27
b. Formal.....	Pág. 31
10. Aplicación en empresas o entidades externas.....	Pág. 34
11. Tipificación de conductas.....	Pág. 36

MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Pág. 40

CRITERIOS Y GARANTÍAS

Pág. 42

ANEXOS

Pág. 45

12. Anexo 1: Procedimiento para concejales/as no adscritos/as	Pág. 46
13. Anexo 2: Formulario de comunicado informal.....	Pág. 49
14. Anexo 3: Utilización de datos y confidencialidad.....	Pág. 51
15. Anexo 4: Formulario de informe inicial	Pág. 52
16. Anexo 5: Formulario de informe de conclusiones	Pág. 54
17. Anexo 6: Formulario de procedimiento formal	Pág. 58
18. Anexo 7: Diagrama de flujo	Pág. 60
19. Anexo 8: Guía visual del procedimiento	Pág. 61

1. Presentación

A pesar de que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en nuestra normativa, la sociedad en la que vivimos sigue perpetuando roles y estereotipos de género que fomentan relaciones de poder diferenciadas entre hombres y mujeres y que, en el mundo laboral, pueden derivar en situaciones de violencia contra las mujeres. Su mayor vulnerabilidad deriva de su posición más desfavorable en el mundo laboral: mayor contratación a tiempo parcial, alta rotación y temporalidad, salarios bajos o menor acceso a puestos de responsabilidad, entre otras.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un ataque flagrante contra la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el mismo.

Es habitual que no se perciba este tipo de discriminación, ya que se tiene un concepto erróneo de lo que es o no es acoso sexual o por razón de sexo, situando nuestro imaginario en aquellos hechos delictivos o de extrema gravedad y minimizando y normalizando los más leves y, por ende, más habituales.

Estas situaciones son un claro ejemplo de que los importantes avances normativos surgidos en las últimas décadas, no son suficientes para erradicar este tipo de violencia laboral y se requiere un esfuerzo adicional por parte de las instituciones y de toda la sociedad.

El Estudio de Violencia de género contra las mujeres 2014, recoge que el 90% de las víctimas de acoso sexual son mujeres y que un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo. Según la Macro encuesta de Violencia contra la Mujer 2019, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.

La dificultad para identificar este tipo de actitudes junto con el miedo de la víctima a comunicar el problema, hace que el número de denuncias sea todavía muy reducido respecto al número de casos reales, por todo ello, este tipo de protocolos constituyen una herramienta fundamental para luchar contra toda forma de violencia en el trabajo y garantizar la eficacia de las políticas de igualdad que se desarrollan a nivel municipal.

2. Introducción

El Ayuntamiento de Alzira, con la elaboración del presente protocolo, manifiesta su firme compromiso en la elaboración e implementación de políticas de igualdad reales y efectivas que otorguen a su plantilla un entorno igualitario, exento de riesgos e incluso que dignifique y respete a todas las personas, así como el estricto cumplimiento de la normativa vigente en la materia.

Su implementación pretende posicionar al ayuntamiento de Alzira frente a esta grave problemática, ratificando su voluntad en hacer frente a toda conducta de acoso sexual o por razón de sexo en el seno de su organización, así como prevenir, corregir y eliminar este tipo de conductas totalmente inaceptables en su organización.

Desde la implementación de su I plan de Igualdad interno, se han venido contemplando sucesivamente acciones positivas relacionadas con la prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo. Fruto de su I Plan de igualdad, en 2012 se desarrolla su primer documento 'Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Política para la dignidad de las personas'.

Desde entonces, son numerosas las nuevas normativas en todos los ámbitos que se han ido incorporando a la regulación del acoso en todas sus formas, así como las necesidades surgidas en el seno del propio ayuntamiento.

Esta evolución lleva a la elaboración y desarrollo del presente protocolo, respondiendo al cumplimiento del compromiso establecido en el objetivo 9 de su II Plan de Igualdad entre el personal del Ayuntamiento de Alzira 2022-2025: conseguir una prevención y protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de sexo. En concreto sobre las acciones 9.3 y 9.4 sobre revisión del procedimiento y actualización del protocolo.

En todo caso se velará para que el procedimiento establecido en el presente protocolo, sea rápido, ágil, otorgue credibilidad y proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Además, pretende ser una herramienta de difusión de valores igualitarios y respetuosos en el entorno laboral.

3. Marco normativo

INTERNACIONAL

- Convenio de Estambul, ratificado por España en 2014 incluye todas las formas de violencia contra las mujeres, incluido el acoso sexual.
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Recomendación n.º 19 de la CEDAW (1992), puntos 17 y 18 del Art. 11:

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

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

- El “**Código Comunitario de Conducta**” para combatir el acoso sexual, que acompaña a la Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral que justifica la conveniencia de intervenir sobre este problema.
- La **Directiva Europea 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 define el acoso sexual y por razón de sexo y establece que estas situaciones se considerarán discriminatorias y, por lo tanto, se sancionarán de manera adecuada, proporcional y disuasoria.
- **Convenio 190 de la OIT** de 21 de junio de 2019 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En España entra en vigor el 25 de mayo de 2023. Reconoce el derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso, define lo que es violencia y acoso en el trabajo, el ámbito de actuación y establece una estrategia integral para prevenirlo y abordarlo.

ESTATAL

La **Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y no discriminación por razón de sexo (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, intimidad personal y familiar y la propia imagen (art. 18.1). El artículo 35.1 incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Finalmente, el artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas y remover los obstáculos que la impidan o dificulten.

La **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Incluye entre los derechos laborales de la plantilla, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo desarrollado en:

- Art. 7 Acoso sexual y por razón de sexo. Define conceptos.
- Art. 9 Indemnidad frente a represalias.
- Art. 10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias
- Art. 12 Tutela judicial efectiva
- Art. 13 Prueba.
- Art 14 Criterios generales de actuación de los poderes públicos
- Art. 48 Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Art. 51 Obliga a las Administraciones Públicas a establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Art. 62 establece: "Para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:
 - a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo."

- b) Instrucción al personal de respetar la dignidad de las personas y el derecho a la intimidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieron ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulan una queja o denuncia.”

Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, de 6 de septiembre, Art. 13 Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales:

1. *“En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 y en la legislación autonómica, las administraciones públicas deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.*
2. *Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos...”*

La **Ley Orgánica 10/1995**, de 23 de noviembre del Código Penal, en su art. 184 Del acoso sexual establece: *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses.*

Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses. Si la víctima es especialmente vulnerable por su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses y prisión de 6 meses a 1 año.

Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el **Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, El artículo 95.2 tipifica como falta muy grave, el acoso sexual y por razón de sexo. En sus artículos del 93 al 98 regula el procedimiento disciplinario.

Este mismo artículo especifica para el personal laboral que: 'a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

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

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social**, su artículo 8, punto 13 y 13bis considera una infracción muy grave del ordenamiento social, el acoso sexual y por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de la dirección empresarial, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la **protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción**. Art. 13 Todas las entidades que integran el sector público estarán obligadas a disponer de un Sistema interno de información.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de **Garantía integral de la Libertad Sexual**. Art. 17. Los partidos políticos y las organizaciones sociales legalmente constituidas deben tener un protocolo para prevenir, detectar y combatir la violencia machista. Se debe informar del mismo y se realizarán acciones para sensibilizar a sus miembros.

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de **representación paritaria** y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Disposición final quinta: «Los partidos políticos deben tener un plan de igualdad interno que incluirá medidas para prevenir y detectar la violencia machista. Asimismo, deben establecer un protocolo de actuación ante la violencia machista que ejerzan, dentro o fuera de la organización, afiliados o bien personas que sin estar afiliadas tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen.

Existen otras iniciativas normativas que contemplan la regulación del acoso sexual y por razón de sexo entre las que destacamos:

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 14)
- Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción social (artículos 95, 96, 180 y 181). Inversión de la carga de la prueba.
- RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 4.2.c) sobre derechos de los trabajadores y art. 54 sobre incumplimientos del trabajador.
- RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023 que crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

AUTONÓMICA

- **Ley Orgánica 5/1982**, de 1 de julio, del **Estatuto de Autonomía** de la Comunidad Valenciana.
- **Ley 9/2003**, de 2 de abril, por la **igualdad entre mujeres y hombres**, en su artículo 23 hace referencia al acoso sexual.
- **Ley 4/2021**, de 16 de abril, de la **Función Pública Valenciana**. Art. 76, 123 y 173.
- **Ley 7/2012**, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la **violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana**, artículo 30.
- El **Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista** recoge medidas encaminadas a erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

LOCAL

- **Convenio colectivo** de trabajo para el personal del Ayuntamiento de Alzira: Artículo 78 sobre Acoso sexual en el trabajo.
- **II Plan de Igualdad 2022-2025** del personal del Ayuntamiento de Alzira, objetivo 9, acciones 9.3 y 9.4.
- **III Plan de Igualdad 2026-2029**. Contempla medidas de acción positiva específicas contra el acoso sexual y por razón de sexo.

4. Objetivos

El objetivo **general** de este documento es establecer un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones que puedan constituir cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo que se pueda dar en el Ayuntamiento de Alzira, garantizando en todo momento los derechos de las personas implicadas.

Los objetivos **específicos** que se plantean son los siguientes:

- Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y /o por razón de sexo manifestando la tolerancia cero frente a estas conductas.
- Instruir a la plantilla sobre el deber de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Informar, sensibilizar y formar al personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas e impedir que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas aplicando las medidas procedentes para su protección e incluyendo medidas cautelares y sancionadoras en caso de que sean pertinentes.
- Garantizar que las presuntas víctimas no sean penalizadas por el hecho de denunciar este tipo de acosos, y velar porque se respeten sus condiciones laborales y las funciones de su puesto de trabajo.
- Asegurar un entorno de trabajo seguro y donde se respete la dignidad de las personas trabajadoras.
- Evitar la victimización secundaria de la persona afectada.

5. **Ámbito de aplicación**

En consonancia con los artículos 2 y 3 del Convenio 190 de la OIT, **respecto de las personas**, será de aplicación a:

- Plantilla del Ayuntamiento de Alzira, cualquiera que sea su situación contractual.
- Personas en formación o prácticas.
- Trabajadores y trabajadoras despedidos/as o que han finalizado su relación laboral con el Ayuntamiento de Alzira.
- Voluntariado.
- Personas en busca de empleo y postulantes a un empleo en el ayuntamiento.
- Personas que ejercen autoridad, funciones y responsabilidades de empleador/a. (1)
- Personal contratado por terceras personas que presten sus servicios en centros del Ayuntamiento.
- Personal autónomo que comparta espacios laborales en dependencias municipales.

Si el acoso se da entre personal del Ayuntamiento de Alzira y clientes/as, proveedores/as, personal con contratos de puesta a disposición, alumnado de entidades educativas, contratas y, en definitiva, personal no contratado directamente, pero vinculado por una relación laboral, se comunicará inmediatamente a la Asesoría Confidencial creada al efecto, para tomar las medidas que estime oportunas de forma coordinada con los protocolos de las entidades afectadas.

Asimismo, si el acoso sexual y/o por razón de sexo se da entre personal trabajador del ayuntamiento y personal político no adscrito, se deberá consultar y seguir las indicaciones del anexo 1 del presente documento.

Respecto de los espacios, abarca los comportamientos en:

- El propio centro o puesto de trabajo, en los lugares donde se descansa, come o en las instalaciones de aseo o vestuarios.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- Las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar del trabajo.

Personas con capacidad de decisión sobre la contratación de personas o modificación de las condiciones laborales.

6. Principios rectores

- Todas las personas que desempeñan su actividad laboral en el ayuntamiento, tienen derecho a tener un tratamiento en su entorno laboral basado en la dignidad y el respeto, donde no caben conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios que pongan en riesgo su integridad física, psíquica y/o moral.
- El Ayuntamiento de Alzira entiende que cualquier comportamiento o acto de acoso es un grave atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras y por tanto intolerable e inaceptable en su organización.
- Este tipo de conductas son susceptibles de sanción en su grado máximo y deben ser tratadas a través de un procedimiento interno de conflictos que garantice una solución bajo los principios de celeridad, respeto y confidencialidad.
- El ayuntamiento garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a cualquier situación de acoso, así como de las consecuencias derivadas del mismo.
- Este procedimiento no es incompatible con la utilización de los distintos medios legales al alcance de la persona acosada de los que será informada.

Con la finalidad de afianzar estos principios, el Ayuntamiento se compromete a:

- Mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, como vía preventiva para evitar casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia todas las personas que integran la organización.
- Impulsar medidas de sensibilización, formación e información sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- Investigar todas las denuncias sobre acoso que pudieran presentarse garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad.
- Regular, mediante el presente protocolo, las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales que pudieran producirse.

7. Definiciones y conceptos

VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ⁽²⁾

Artículo 1.b) La violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

COMPORTAMIENTOS SEXISTAS ⁽³⁾

Son acciones o actitudes discriminatorias basadas en la creencia de que las mujeres son inferiores a los hombres, generalmente molestas o desagradables para las personas que las sufren y las que los presencian. Se trata de conductas que, de empezar a repetirse o hacerse habituales, podrían derivar en una conducta de acoso sexual y por razón de sexo.

A veces, son toleradas en los usos sociales, pero son contrarias a los valores de este ayuntamiento, y por el mismo motivo, totalmente rechazables.

A continuación, se relacionan a modo de ejemplo:

- Chistes, piropos o comentarios y bromas relacionados con el sexo, siempre que no se dirijan a personas concretas de los equipos de trabajo, en cuyo caso constituirían acoso, sexual o por razón de sexo.
- Uso de imágenes sexuales o pornográficas en lugares de trabajo cuando las imágenes no sean de personas que compartan los espacios de trabajo, en cuyo caso constituirán acoso sexual.
- Paternalismo en el reparto de tareas u ofrecimiento de ayuda para realizarlas.
- Comentarios acerca de los cuerpos, formas de vestir, características específicas y edad, cuando éstos no se refieren a personas concretas.

(1) *Convenio 190 OIT*

(2) *Recomendación Consejo de Europa para combatir el sexismo.*
Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

ACOSO SEXUAL (Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 7.1)

“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.”

Entre las conductas que pueden ser constitutivas de **acoso sexual**, se nombran a título de ejemplo y sin carácter excluyente, las siguientes:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios o gestos 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 no son deseadas ni oportunas.
- 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.
- 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.
- Observación clandestina en lugares reservados, como baños o vestuarios.

Según la Directiva 2002/73/CE las conductas de acoso sexual se clasifican en:

- Chantaje sexual.

Es **explícito** cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física.

Es **implícito** cuando no se requiere sexualmente a la persona, pero otras de su mismo sexo, en circunstancias laborales similares, mejoran sus condiciones por aceptar el chantaje sexual.

- Acoso sexual ambiental. Comportamiento o actitud de naturaleza sexual que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. (*Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 7.2.*)

“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”

Son conductas hostigadoras motivadas en el ejercicio por parte de un/a trabajador/a de derechos derivados de su condición sexual, infravalorando y humillando a la persona y/o su trabajo por el hecho de ser de un sexo determinado. Se desarrolla especialmente en entornos laborales masculinizados, donde existe una importante segregación horizontal y vertical.

Son comparaciones relacionadas con el sexo biológico o el desempeño de roles de género, en el contexto de un uso sexista del lenguaje, ensalzando generalmente el papel de los hombres en el ámbito social o laboral. Generalmente son las mujeres las víctimas de esos comportamientos destinados a infravalorar o menospreciar su figura en todos los ámbitos de convivencia de ambos sexos. Estas comparaciones suelen ir acompañadas de tópicos generalizadores y sin argumentos sobre su papel en la sociedad.

Las actitudes del siguiente listado, a modo de ejemplo, pueden ser consideradas 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.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona solo por ser de un determinado sexo.
- 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.
- Asignar a la mujer embarazada: un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría; tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales; impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo o denegarle arbitrariamente permisos o licencias.

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 LOI), del mismo modo que los dos tipos de acoso (art. 7.3 LOI).

En todo caso, se considera discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estos comportamientos deben ser, en todo caso, indeseados, irrazonables y ofensivos para la persona que lo sufre.

A diferencia de otros tipos de acoso que se producen en el ámbito laboral, en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo la reiteración no es imprescindible.

La realización de este tipo de comportamientos a través de medios digitales tendrá la misma consideración:

- Acceder al ordenador de otra persona para controlar sus comunicaciones y movimientos on-line con el propósito de intimidarla o controlarla.
- Enviar mensajes, imágenes o vídeos ofensivos, groseros e insultantes o que discriminan por razón de sexo.
- Distribuir en internet imágenes o datos comprometidos de contenido sexual, sean reales o falsos y ofrecidos voluntaria o involuntariamente.
- Crear perfiles falsos para realizar demandas u ofertas sexuales.
- Perseguir e intimidar a una compañera en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, chats de grupo, blogs, videojuegos, etc.)

Tipos de acoso laboral según jerarquía

Según la posición jerárquica de la persona acosadora y su víctima, podemos clasificar el acoso en:

- DESCENDENTE (BOSSING).
 - De jefatura a persona subordinada.
 - Se aprovecha la situación de poder y autoridad.

- ASCENDENTE:
 - De persona/s subordinada a jefatura.
 - Faltas de respeto, sabotaje del trabajo o chantajes.

- HORIZONTAL:
 - Entre compañeros y compañeras de trabajo del mismo nivel.

Medidas preventivas

Atendiendo a los principios de acción preventiva reconocidas en la Ley de Protección de Riesgos Laborales, el objetivo principal para prevenir cualquier riesgo es intentar evitarlo y, en caso de no ser posible, evaluar el riesgo existente y actuar sobre su origen para minimizarlo.

Por ello, el Ayuntamiento de Alzira se plantea una actuación preventiva del acoso sexual y por razón de sexo en los siguientes niveles:

Medidas de sensibilización

- Comunicación general de la declaración de principios a través de sus documentos éticos internos.
- Elaboración de programas y campañas sobre resolución de conflictos, estilos de liderazgo, igualdad de oportunidades, etc.
- Incorporar el protocolo al acuerdo de condiciones de trabajo.
- Disponer de folleto o díptico con un resumen sobre los aspectos básicos del comportamiento frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Campañas internas de sensibilización.

Medidas de formación

- Formar en prevención y detección de casos de acoso sexual y por razón de sexo al personal de mandos intermedios con equipos a su cargo.
- Formación específica y especializada para las personas que integren la Asesoría Confidencial definida en el protocolo.
- Programar una formación básica sobre acoso en la oferta formativa anual dirigida a toda la plantilla.
- Formación específica para los cargos públicos con representación en el ayuntamiento.

Medidas de comunicación

- Difundir el protocolo de actuación entre todo el personal del ayuntamiento, las personas referentes y el modo de comunicar quejas y denuncias.
- Divulgar el protocolo en los manuales de acogida.
- Visibilizar a las personas referentes en la intranet del ayuntamiento.

Medidas para la detección temprana del acoso

- Integrar en la evaluación de riesgos psicosociales el estudio de indicadores de conductas sexistas y de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Incorporar preguntas sobre acoso en la encuesta de clima laboral, analizar los resultados y programar acciones de mejora.
- Analizar las estadísticas y datos que puedan indicar la existencia de acoso: bajas reiteradas, mal clima laboral, ausencias injustificadas, etc.

Medidas de diseño de los espacios de trabajo

En la medida de las posibilidades del ayuntamiento, se procurará:

- Evitar espacios de trabajo oscuros o con escasa iluminación.
- Evitar la existencia de despachos cerrados con nula visibilidad exterior.
- Eliminar cerraduras de acceso a despachos, especialmente de cargos de responsabilidad.
- Eliminar pasillos estrechos que obliguen a un contacto físico.
- En caso de áreas especialmente sensibles, sistemas de videovigilancia o de control de accesos.

Procedimiento de actuación

1. Asesoría Confidencial

El presente protocolo requiere de la creación de un órgano específico que se ocupe de su aplicación, seguimiento y evaluación denominado Asesoría Confidencial. Todas las personas que lo integran deberán recibir una formación específica tanto sobre el acoso sexual y por razón de sexo como sobre el contenido y aplicación del protocolo, además de guardar absoluta confidencialidad sobre los asuntos tratados.

La Asesoría Confidencial asesora y orienta, recibe y tramita las quejas, consultas y denuncias de acoso según evidencias, nombra a la persona instructora de los casos denunciados, aplica el procedimiento más adecuado, valida los informes oportunos, supervisa el cumplimiento de las medidas adoptadas, vela por el cumplimiento de las garantías, realiza seguimientos y evaluaciones.

Estará conformada por un máximo de cuatro personas, todas ellas con su correspondiente suplente, elegidas preferiblemente de la Comisión de Igualdad siempre que no ocupen un cargo público y de la forma más paritaria posible.

Estará constituida al menos por las siguientes figuras:

Instructor/a: Será preferentemente personal técnico responsable del área de Recursos Humanos o de Servicios Sociales. Dirigirá la instrucción de los casos de acoso y requerirá una formación altamente especializada en acoso.

Asistirá y asesorará a la presunta víctima, iniciará las actuaciones pertinentes, entrevistará y recabará toda la información de las personas implicadas citándolas por escrito y elevará a la Asesoría Confidencial sus informes y conclusiones. Tendrá acceso a toda la información necesaria para la resolución del caso.

Secretaria/o: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación del caso. Realizará las convocatorias y levantamiento de actas, dando fe del contenido o acuerdos, y custodiará el expediente con su documentación. En todas

las comunicaciones, se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso sexual o por razón de sexo, asignando un código. Se podrá ejercer por personal técnico.

Vocales: Una persona de la Junta de Personal y otra del Comité de Empresa con sus respectivas suplencias. Ambos órganos deberán elegir, al principio de cada legislatura, las personas que ejercerán este cargo, así como el orden de participación. Deberán obligatoriamente tener formación en igualdad de oportunidades además de acoso sexual y por razón de sexo. Dependiendo de la relación laboral que la persona denunciante tenga con el Ayuntamiento, laboral o funcionarial, ejercerá como vocal la representación de uno u otro órgano.

Personal técnico: Una persona a designar entre las siguientes áreas municipales: jefe/a del departamento de secretaría, personal técnico de Administración General, personal técnico de Recursos Humanos o Agente de Igualdad.

Especialistas: si se considerara necesario por la dificultad del caso, la Asesoría Confidencial podrá solicitar el asesoramiento de personas externas especialistas en acoso sexual o por razón de sexo, con una solvencia técnica debidamente acreditada.

El expediente del presunto caso de acoso integrará el conjunto de documentos que constituyen las actuaciones practicadas por la Asesoría Confidencial: declaraciones testificales, documentos, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para aclarar los hechos.

En los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo entre personal trabajador del ayuntamiento y personal político no adscrito, se deberá consultar y seguir las indicaciones del anexo 1 del presente documento.

2. Inicio del procedimiento

El procedimiento de actuación se desarrollará bajo los principios de diligencia y celeridad, imparcialidad, credibilidad y confidencialidad, respetando en todo caso la intimidad y dignidad de las personas afectadas y proporcionando una especial protección a la seguridad y salud de la víctima y restituir sus condiciones laborales en caso de haberse menoscabado. El Protocolo se activa a partir de que se reciba la denuncia en la Asesoría Confidencial a través del canal habilitado.

FASE 1: Comunicación del caso

Previamente a iniciar el procedimiento, si la persona afectada por la situación de acoso tiene dudas sobre los hechos que le afectan o sobre el proceso, puede contactar personalmente o por teléfono con cualquiera de las personas que integran la Asesoría Confidencial para su información, asesoramiento y acompañamiento en el proceso.

FASE 2: Preparación e inicio del expediente

¿Quién?: Cualquier persona directamente afectada o con conocimiento de los hechos incluida en el ámbito de aplicación personal establecido en el punto cinco.

¿Cómo?: Cumplimentando el formulario '**ANEXO 1: COMUNICADO INFORMAL**'.

¿Dónde?: en el Canal de Denuncias establecido por el ayuntamiento a través del siguiente enlace: <https://alzira.es/es/canal-de-denuncias-de-acoso/>

Una vez recibida la comunicación, se activará inmediatamente este protocolo, garantizándose la confidencialidad de toda la información aportada.

Para el tratamiento de los casos, se establecerán dos procedimientos:

1. Procedimiento informal

Pretende ofrecer a una conducta sexista o incipiente de acoso sexual o por razón de sexo de carácter leve, una solución extraoficial de la manera más eficaz y rápida posible impidiendo que derive en situaciones más graves.

Se aplica principalmente para la corrección de conductas sexistas. Se podrá utilizar únicamente cuando los hechos o indicios no revistan la gravedad suficiente para ser catalogados como supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se iniciará una vez tenga conocimiento de la situación de acoso cualquier representante de la Asesoría Confidencial de forma verbal o escrita, en ambos casos se registrará en el Canal de Denuncias a través del formulario '**ANEXO 2: COMUNICADO INFORMAL**', y expresado directamente por la víctima, delegados/as sindicales o cualquier otra persona con conocimiento directo de la situación. El formulario se cumplimentará preferiblemente por vía digital a través del Canal de Denuncias del ayuntamiento.

Dicho formulario, una vez registrado, se dirigirá a la Asesoría Confidencial que deberá reunirse en un plazo máximo de **5 días hábiles** desde su recepción, para analizar los datos objetivos conocidos sobre el caso concreto, debiendo decidir si:

- a) No admite a trámite el caso comunicado, por no cumplir las condiciones exigidas o por no pertenecer al ámbito del presente protocolo.
- b) Inicia la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

FASE 3: Investigación

Si la Asesoría Confidencial considera procedente iniciar el procedimiento, deberá designar al/a la instructor/a además de proponer, si se considera oportuno, la adopción de las medidas cautelares pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona imputada como de la posible víctima consistentes en: separación física y digital entre las partes implicadas, reordenación de puesto de trabajo, cambio de oficina, etc. Estas medidas se mantendrán desde el inicio hasta el cierre del expediente siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso. En caso de movilidad, será la víctima la que decida si se traslada ella o la presunta persona acosadora.

En el caso de que la persona denunciante no sea la persona afectada por el acoso, la primera acción de la persona instructora, será comunicárselo por escrito informando de los hechos denunciados para que ratifique o no la denuncia presentada. Se le informará

de la posibilidad de asistir acompañada y de quienes instruirán su caso, por si solicita recusación.

Podrá confirmar los hechos continuando el procedimiento, o negarlos de forma justificada, en cuyo caso quedará archivada con posible seguimiento.

Una vez confirmados y ratificados los hechos, la persona instructora dispondrá de un máximo de **5 días hábiles** para resolver el caso. En primer lugar, se entrevistará con la persona denunciante y posteriormente con la persona denunciada, preferiblemente en el mismo día y garantizando que no se produce un encuentro entre ambas. Si lo solicita y está justificado, podrá habilitarse un espacio online para realizar la entrevista.

En la entrevista con la persona denunciante, se revisarán los hechos descritos en el COMUNICADO INFORMAL y se añadirá cuanta información adicional sea relevante para el caso: fechas, lugares, testigos, etc. Una vez finalizada, se emitirá acta de conformidad firmada por la persona denunciante, así como firma del formulario '**ANEXO 3: UTILIZACIÓN DE DATOS Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD**'.

Si la persona acosada no quiere firmar la denuncia, la Asesoría Confidencial decidirá si continua de oficio o no con el procedimiento según la gravedad de los hechos.

En la entrevista con la persona denunciada, quien instruye el caso, le informará del contenido básico de la denuncia y en caso de reconocimiento de los hechos, que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas internas. El denunciado firmará el acta de su declaración y el formulario '**ANEXO 3: UTILIZACIÓN DE DATOS Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD**'.

Posteriormente, la persona instructora, abrirá «expediente de investigación por causa de presunto acoso» que llevará asignado un código numérico e incluirá el formulario '**ANEXO 4: INFORME INICIAL**' y cuantos otros documentos sean relevantes al caso.

FASE 4: Resolución

Finalizado el expediente de investigación, la persona instructora convocará a la Asesoría Confidencial y presentará inmediatamente sus resultados que, por acuerdo conjunto y según formulario '**ANEXO 5: INFORME DE CONCLUSIONES**' podrán resultar las siguientes situaciones:

- Indicios de acoso sexual o por razón de sexo que requieren más información. Se iniciaría el procedimiento formal.
- No existencia de acoso sexual o por razón de sexo. Se archiva el caso.
- Falta distinta al acoso sexual o por razón de sexo. Se deriva a Recursos Humanos.
- Indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo. Propuesta de acciones o sanciones que se elevan a Recursos Humanos.

Del INFORME DE CONCLUSIONES se extraerá un acta a la que podrán acceder la persona denunciante, la persona acosada en caso de no coincidir, la persona denunciada y la Asesoría Confidencial, siendo eliminados datos de carácter personal y confidencial.

Todas las actuaciones se documentarán por escrito digitalmente, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas la persona instructora y por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a la veracidad de las declaraciones efectuadas a través de su firma electrónica.

En sus comparecencias, las partes podrán asistirse por sindicatos que tengan representación en el ayuntamiento, y que no pertenezcan a la Asesoría Confidencial.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones susceptibles de sanción disciplinaria.

2. Procedimiento formal

Se trata de un procedimiento complementario o alternativo al informal.

Se inicia cuando, según la persona denunciante por la gravedad de los hechos no se aconseja el procedimiento informal, no queda satisfecha con la solución planteada o no se resuelve la situación de acoso.

FASE 2: Preparación e inicio del expediente

La comunicación deberá presentarse directamente por parte de la persona afectada a través del botón 'INICIAR DENUNCIA' del Canal de Denuncias en: <https://alzira.es/es/canal-de-denuncias-de-acoso/>

FASE 3: Investigación

La Asesoría Confidencial, que designará la misma o una nueva persona instructora, iniciará las mismas actuaciones que en el procedimiento informal teniendo en cuenta las alegaciones de la persona denunciante para iniciar esta vía y recabando cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes para esclarecer los hechos, extendiendo su intervención a todo el entorno de las partes implicada y en el plazo máximo de **10 días hábiles** desde su designación.

El desarrollo del procedimiento formal atenderá a las siguientes pautas:

- Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas o conceder permiso retribuido para la persona denunciante mientras se desarrolla el procedimiento. Trasladará esa necesidad a la jefatura de Recursos Humanos para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabará cuanta información considere necesaria acerca del entorno de las partes.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y denunciada.

- Llevará a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación; informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Asesoría Confidencial, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista y deberán firmar el formulario 'ANEXO 3: UTILIZACIÓN DE DATOS Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD'.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en el expediente custodiado por la Asesoría Confidencial.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando las mismas.

Posteriormente, la persona instructora, en caso de no existir expediente previo, abrirá expediente nuevo de investigación por causa de presunto acoso, que llevará asignado un código numérico e incluirá el formulario INFORME INICIAL y cuantos otros documentos sean relevantes al caso.

FASE 4: Resolución

Finalizado el expediente de investigación, la persona instructora convocará a la Asesoría Confidencial que, por acuerdo conjunto, emitirán un acta según formulario 'ANEXO 5: INFORME DE CONCLUSIONES' y que podrán resultar las siguientes situaciones:

- a. Declarar la inexistencia de acoso sexual o por razón de sexo y archivar el expediente. Si existe declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada podrá solicitar el traslado de oficina o departamento en su caso, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

- b. Proponer acciones correctoras y derivar el expediente correspondiente en casos de faltas distintas al acoso sexual o por razón de sexo.
- c. Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se propongan el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede suponer un detrimento en sus condiciones laborales.

Tendrán acceso a copias del INFORME DE CONCLUSIONES: la persona denunciante, la persona afectada en el caso de que no coincidieran, la persona denunciada y la Asesoría Confidencial.

Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, la Asesoría Confidencial podrá proponer la adopción de las siguientes medidas adicionales:

- Apoyo psicológico, legal y social a la persona acosada.
- Modificación de condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales del ayuntamiento.
- En el caso de que la sanción impuesta no implique el despido de la persona acosadora, se le obligará a que asista a cursos de formación en materia de igualdad, y en materia de sensibilización ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Cuantas otras se consideren necesarias para la eliminación de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En caso de constatación de acoso sexual o por razón de sexo, la Asesoría elevará a Recursos Humanos el informe realizado para la aplicación de su régimen disciplinario interno.

3. Aplicación del protocolo en caso de estar involucradas empresas o entidades externas

- **Si quien acosa o tiene una conducta sexista, pertenece a la plantilla del Ayuntamiento y la persona acosada pertenece a una empresa o entidad externa.**
A la recepción del comunicado, se activará el protocolo siguiendo el procedimiento establecido, informando desde el primer momento por parte de la Asesoría Confidencial, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa o entidad de la persona acosada, colaborando conjuntamente en la asesoría y acompañamiento de la persona afectada.
- **Si el acoso o conducta sexista lo realizara una persona de una empresa externa sobre una persona trabajadora del ayuntamiento.**
La Asesoría Confidencial instará a la empresa o entidad afectada para que active su propio protocolo o las medidas de que disponga para la resolución de estos supuestos. El ayuntamiento participará en las actuaciones aplicando al mismo tiempo su propio protocolo, garantizando la protección de la persona afectada.
- **Cuando el acoso o conducta sexista, se dé entre personas externas que trabajan en centros del ayuntamiento.**
Si se comunica a la Asesoría Confidencial, o ésta tiene conocimiento de los hechos, se pondrá en conocimiento de las empresas o entidades correspondientes dicha circunstancia, activando sus propios protocolos y haciendo el ayuntamiento seguimiento de su resolución.

La inacción de una empresa o entidad externa ante un supuesto de acoso sexual o por razón de sexo que incumba a su personal, tendrá consecuencias en la relación contractual que la empresa mantiene con el Ayuntamiento y en posibles contrataciones futuras, según la normativa aplicable.

Desde el ayuntamiento se impulsará la incorporación de cláusulas específicas en los contratos de obras y servicios que se formalicen especificando esta circunstancia.

- **Aplicación del protocolo cuando afecta a cargos públicos**

Cuando se denuncie un supuesto de acoso sexual o por razón de sexo por parte de un cargo público, la Asesoría Confidencial activará el presente Protocolo en coordinación con lo establecido en los protocolos de los correspondientes grupos políticos que lo tienen instaurado:

PSOE:

<https://www.psoe.es/transparencia/informacion-politica-organizativa/protocolo-prevencion-acoso-psoe/>

PP:

<https://www.elindependiente.com/wp-content/uploads/2024/10/PROGRAMA-DE-CUMPLIMIENTO-NORMATIVO-PROTOCOLO-DE-PREVENCIÓN-DEL-ACOSO-LABORAL-1.pdf>

COMPROMÍS:

[Estatuts i documents – Compromís](#)

VOX:

<https://www.voxespana.es/wp-content/uploads/documents/protocolo-de-acoso.pdf>

CIUDADANOS:

[Ciudadanos](#)

*En los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo entre personal trabajador del ayuntamiento y personal político no adscrito, se deberá consultar y seguir las indicaciones del anexo 1 del presente documento.

4. Tipificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo. (Ministerio de Igualdad. Igualdad en la empresa)

Serán consideradas como faltas **muy graves**:

- a) El acoso sexual ambiental, cuando, a través de una o varias conductas de naturaleza sexual de cualquier tipo que tenga como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad la consideración de incumplimiento muy grave.
- b) Acoso sexual en forma de intercambio o chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc. a la aceptación por parte de la víctima de un favor o favores de contenido sexual.
- c) El acoso por razón de sexo, es decir, 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias, merezca, en atención al principio de proporcionalidad la consideración de incumplimiento muy grave.
- d) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- e) Los hechos constitutivos de delito de acoso sexual después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- g) Reiteración en las conductas tipificadas como faltas graves.
- h) Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- i) Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsas. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.

- j) Dar de alta en sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a la persona.
- k) Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- l) Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- m)) Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- n) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como faltas graves:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeras o compañeros.
- c) Contacto físico innecesario o rozamientos con carácter sexual o libidinoso.
- d) Hacer preguntas sobre la vida personal, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión, pedir citas reiteradas o hacer invitaciones comprometidas.
- e) Realización de descalificaciones públicas o reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de sexo.
- f) Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico.
- g) La impartición de órdenes vejatorias.
- h) La impartición de órdenes contradictorias.
- i) Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua por razón de sexo.
- j) Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet.
- k) Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, etc.).
- l) Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.

- m) Reincidencia en comentarios sobre la apariencia o aspecto de la persona, piropos/ comentarios sexuales, observaciones desagradables o abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- n) Cualquier otra de la misma gravedad.

Serán consideradas como faltas leves:

- a) Uso de imágenes o posters de carácter sexual y/o pornográfico en los lugares y herramientas de trabajo.
- b) Comentarios sobre la apariencia o aspecto de la persona, piropos/comentarios sexuales, observaciones desagradables o abusos verbales deliberados de contenido libidinoso

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que existan dos o más víctimas.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

Denuncias falsas o infundadas *(Código Penal, art. 456)*

Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, por tanto, no se tolerarán falsas denuncias con la finalidad de perjudicar a otros empleados/as.

El Código Penal establece penas de prisión y multa para quienes, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, imputaran a alguna persona hechos que, de ser ciertos, constituirían infracción penal.

La gravedad de la pena variará dependiendo de la gravedad del delito.

En el caso de que, del informe de valoración inicial o final, se deduzca que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, se incoará el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables que podrán derivar en una sanción o despido disciplinario.

Control y seguimiento

MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Todas las actuaciones de la Asesoría Confidencial se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por el/la instructor/a, secretaria/o y por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a la veracidad de las declaraciones efectuadas.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

Finalizadas las actuaciones, es importante continuar con un seguimiento del caso a efectos de clima laboral en el centro donde se produce el acoso y especialmente cuando se reincorpora la persona acosada a su puesto.

La Asesoría Confidencial efectuará un seguimiento de este protocolo, reuniéndose cuando lo requieran las partes con el fin de evaluarlo y, si es necesario, adaptarlo o modificarlo.

Abstención y Recusación

Quienes formen parte de la Asesoría Confidencial, no podrán ser instructor/a cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el art. 23 y 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las personas denunciantes y denunciadas podrá recusar a quien ejerza como instructor/a, cuando concurren las circunstancias señaladas en los artículos anteriores, siguiéndose el procedimiento establecido. La incompatibilidad puede ser alegada por cualquiera que intervenga en el proceso.

Criterios y garantías

CRITERIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Según el art. 14 de la LO 3/2007, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos la adopción de medidas necesarias para la erradicación de todas las formas de acosos sexual y acoso por razón de sexo. Se deberán tener en cuenta en este protocolo los siguientes criterios:

- Cualquier integrante de la plantilla tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos cualquier posible caso de acoso del que tenga conocimiento.
- La posible víctima de acoso puede denunciar este hecho ante la organización, teniendo derecho a obtener respuesta al interponer la correspondiente denuncia.
- Todas las personas con competencias de intervención en casos de acoso, tienen la obligación a prestar atención a la víctima y ayudarle en la tramitación del caso.
- La aplicación del presente protocolo no impide la utilización, paralela o posterior, de las actuaciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- Todas las empresas externas contratadas por el ayuntamiento, serán informadas del presente protocolo y deberán coordinar los posibles casos de acoso que se puedan dar entre ambas.

Se deberá garantizar siempre:

- Respeto y protección a las personas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a las personas implicadas, que bajo ningún concepto recibirán un trato desfavorable por este motivo.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad sobre el caso, y bajo ningún concepto deben transmitir o divulgar información alguna sobre el mismo.
- Diligencia y celeridad. La investigación y resolución sobre la conducta de acoso denunciada, deberán ser realizadas sin demoras indebidas para que el procedimiento pueda finalizarse en el menor tiempo posible.

- Información. Tanto la persona denunciante como la denunciada tienen derecho a conocer en todo momento la información sobre la evolución y resultado del procedimiento y los derechos y deberes que les asisten.
- Imparcialidad. Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervienen deben buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos sin entrar en contradicciones.
- Restitución de las víctimas. Si como consecuencia del acoso hubiera un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, desde el departamento de RR.HH. deberá restituirla en las mismas condiciones o lo más próximas posible a su situación laboral de origen previo acuerdo con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas. La empresa deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.
- Indemnidad frente a represalias. Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinadas a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Tutela judicial efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre este derecho, corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Anexos

ANEXO 1: PROCEDIMIENTO PARA CONCEJALES/AS NO ADSCRITOS/AS

Introducción

El ejercicio del cargo público representativo, si bien goza de una protección especial en virtud del **artículo 23.2 de la Constitución**, no constituye un espacio de inmunidad frente a conductas que vulneren la dignidad de las personas o la integridad moral en el entorno de trabajo. La jurisprudencia del **Tribunal Supremo** y del **Tribunal Constitucional** ha reiterado que el estatuto del/de la concejal/a, incluido el de los y las **concejales no adscritas** conforme al **artículo 73.3 de la Ley 7/1985 (LRBRL)**, debe conciliarse con el respeto a las normas de funcionamiento institucional y el decoro de la administración a la que sirven.

La presente especificidad contemplada en el presente anexo del Protocolo, responde a la necesidad de colmar una laguna normativa detectada: la asimetría entre el personal empleado público (sujeto a un estricto régimen disciplinario) y los cargos electos frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Esta distorsión es especialmente sensible en el caso de los **concejales y concejalas (adscritos/as o no)**, quienes, al no estar integrados/as en la disciplina de un grupo político, requieren de un marco normativo claro que garantice tanto su protección como su responsabilidad ética y administrativa.

Bajo los principios de **ejemplaridad, transparencia y seguridad jurídica**, este anexo no pretende alterar el régimen de permanencia en el cargo —cuya reserva de ley corresponde al Estado—, sino establecer un cauce procedimental específico que permita investigar hechos, proteger a las víctimas y, en su caso, derivar las responsabilidades políticas o penales que correspondan. Con ello, este Ayuntamiento reafirma su compromiso con un entorno laboral de "tolerancia cero" frente a las violencias sexuales o de género, garantizando que el origen democrático del mandato nunca sirva de escudo para conductas que atenten contra la dignidad humana.

Aplicación a integrantes de la corporación y personal político no adscrito.

1. Ámbito subjetivo extendido: Las normas de conducta, prevención y resolución de conflictos recogidas en el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo* de este Ayuntamiento serán de aplicación obligatoria a todas las personas que conforman la Corporación Municipal, con independencia de su pertenencia a un grupo político o de su condición de **concejales/as no adscritos/as**.

2. Deber de colaboración: Todas las personas políticas, incluidas las **no adscritas**, tienen el deber de colaborar en las fases de instrucción de los expedientes de acoso en los que se vean implicadas. La negativa injustificada a colaborar o la obstrucción del procedimiento será considerada una infracción del deber de probidad inherente al cargo público.

3. Régimen de consecuencias: En el caso de que la resolución de un expediente determine la responsabilidad de un/a concejal/a no adscrito/a, y dado que no se halla sujeto al régimen disciplinario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, se procederá de la siguiente forma: Si de las actuaciones se desprenden indicios de delito, quien ejerza la labor de Instructor/a del caso tendrá la obligación de poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal de forma inmediata.

Composición de la Asesoría Confidencial en expedientes que afecten a personal político (adscrito o no).

1. Constitución Ad Hoc: Cuando la persona implicada en un caso de acoso sexual o por razón de sexo sea integrante de la Corporación Municipal (adscrito/a o no), la Asesoría Confidencial se constituirá de forma específica para garantizar la máxima independencia y objetividad.

2. Composición Técnica: La Comisión estará integrada por personal especializado en la materia a tratar, garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres:

- **Presidencia:** Un/a profesional con formación especializada en materia de acoso sexual y por razón de sexo propuesto por el Colegio Oficial de Psicología, Educación Social o Trabajo Social.
- **Vocalía de Servicios Sociales o Función Pública:** Quien ostente la jefatura de los Servicios Sociales y/o Recursos Humanos. En caso de que no disponga de esta figura, o exista conflicto de intereses, se solicitará la designación de un técnico/a de otro departamento con formación específica en igualdad.
- **Vocalías del Colegio Oficial de Educación Social, Trabajo Social y/o Psicología:** Dos profesionales con formación especializada en materia de acoso sexual y por razón de sexo propuestas/os por el Colegio Oficial de la demarcación.

3. Independencia Funcional: Quienes integren esta Asesoría Confidencial actuarán con total independencia funcional. No podrán recibir instrucciones de los órganos de gobierno ni de los grupos políticos en el ejercicio de sus funciones instructoras. El personal funcionario que la integre gozará de especial protección, no pudiendo ser objeto de cese, sanción ni menoscabo en sus condiciones de trabajo como consecuencia de su participación en el expediente.

5. Informe Final: La Asesoría Confidencial concluirá sus actuaciones con la redacción de un **Informe de Conclusiones**, determinando los indicios y hechos probados. Si de éste se desprenden indicios de delito, quien ejerza la labor de Instructor/a del caso tendrá la obligación de poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal de forma inmediata.

ANEXO 2: COMUNICADO INFORMAL

Nº EXPEDIENTE*:

FECHA:

SOLICITANTE

Persona afectada Representante sindical Representante legal
Prevención de Riesgos Recursos Humanos Otra: _____

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

NIF: _____ PUESTO DE TRABAJO: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____ TELÉFONO/S: _____

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA, INDIQUE NOMBRE Y APELLIDOS:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos: _____

Centro de trabajo: _____

Puesto de trabajo: _____

DATOS DE TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDO 1: _____ TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 2: _____ TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 3: _____ TELÉFONO: _____

(*) No cumplimentar

DOCUMENTACIÓN ANEXA

NO SI (especificar):

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Formulario con 18 líneas horizontales para la descripción de los hechos.

Solicito el inicio del Protocolo para casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Firma de la persona interesada

ANEXO 3: UTILIZACIÓN DE DATOS Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Por un lado, el/la trabajador/a _____ ,

Con DNI número _____

Y por otro lado, la persona instructora del caso _____ ,

Con DNI número _____

ACUERDAN:

Que según lo que establece la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y de conformidad con el Protocolo de actuación frente al Acoso sexual y por razón de sexo del AYUNTAMIENTO DE ALZIRA, el/la trabajador/a:

CONSIENTE

NO CONSIENTE

Para que la persona que lleve la instrucción del caso, pueda utilizar la información recibida con la finalidad de resolver la situación de acoso y hacer llegar una copia del informe resultante a la Asesoría Confidencial.

La persona instructora, garantiza que en la utilización de los datos facilitados por el/la trabajador/a, se respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad.

En, _____ a _____ de _____ de 20__

Firmado:

El/la trabajador/a

La/El Instructor/a

ANEXO 4: INFORME INICIAL

Nº EXPEDIENTE:

FECHA:

INSTRUCTOR/A:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____

TELÉFONO/S: _____

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA, INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDOS:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____

TELÉFONO/S: _____

DATOS DE TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDO 1: _____ TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 2: _____ TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 3: _____ TELÉFONO: _____

OTROS DATOS DE INTERÉS:

ANEXO 5: INFORME DE CONCLUSIONES

Nº EXPEDIENTE:

FECHA:

INSTRUCTOR/A:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____ CATEGORÍA PROFESIONAL: _____

TELÉFONO DE CONTACTO: _____ SUPERIOR INMEDIATO: _____

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA, INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDOS:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____ CATEGORÍA PROFESIONAL: _____

TELÉFONO DE CONTACTO: _____ SUPERIOR INMEDIATO: _____

TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDO 1: _____ TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 2: _____ TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 3: _____ TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 4: _____ TELÉFONO: _____

Frecuencia del acoso: Todos los días 2 veces por semana Otras: _____

¿Desde cuándo sucede el acoso?: Menos 6 meses Más 6 meses

¿Le ha afectado a la víctima a nivel laboral, personal o familiar? SI NO

CONCLUSIONES

¿Existe acoso?: SI NO

¿De qué tipo?:

OTROS SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

Consecuencias laborales:

BAJO RENDIMIENTO AISLAMIENTO AUSENCIAS LABORALES
 EVITA EL TRABAJO BAJA MOTIVACIÓN OTRAS: _____

Consecuencias en la salud:

DEPRESIÓN ANSIEDAD ESTRÉS BAJA AUTOESTIMA
 NO DORMIR DOLOR CABEZA ÚLCERAS HIPERTENSIÓN
 OTRAS: _____

MEDIDAS PROPUESTAS

Para la víctima:

Para el agresor:

Firmado por todas las personas que integran la Asesoría Confidencial:

En _____ a ____ de _____ de _____

Al presente informe se adjuntará la siguiente información:

- Comunicado.
- Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).

ANEXO 6: COMUNICADO FORMAL

FECHA:

DIRIGIDO A (integrante de la Asesoría Confidencial):

¿SE HA TRATADO EL CASO A TRAVÉS DE PROCEDIMIENTO INFORMAL? SI NO

ÍNDIQUE EL MOTIVO PARA INICIAR LA DENUNCIA POR VÍA FORMAL:

Persiste el acoso No conformidad con la resolución Otra: _____

Si desea que otra persona le represente o le acompañe en el procedimiento, indique su nombre y teléfono de contacto:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____ TELÉFONO DE CONTACTO: _____

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA ACOSADA, INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDOS:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____ TELÉFONO DE CONTACTO: _____

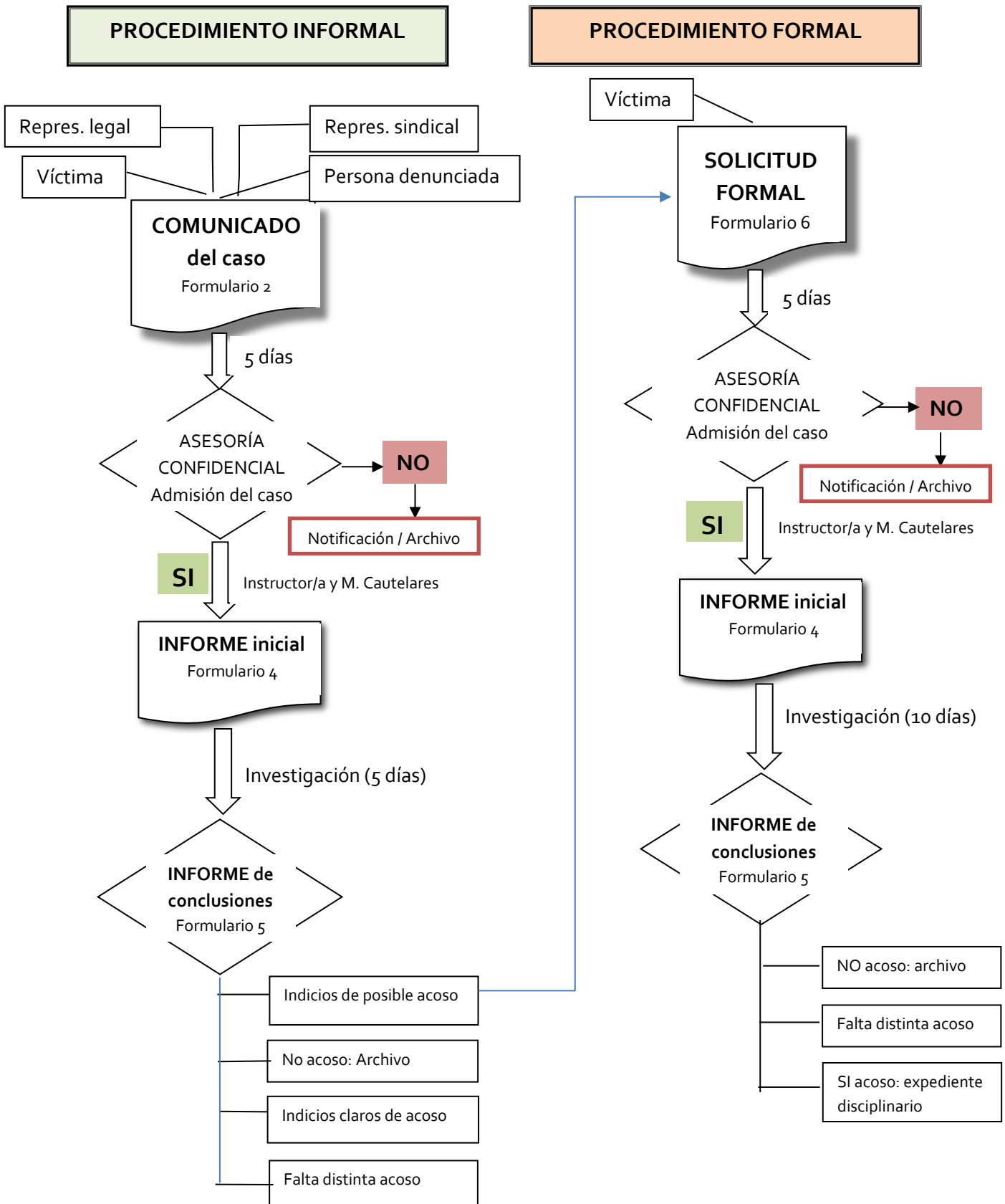
DATOS DE LOS TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDO 1: _____ TELÉFONO: _____

NOMBRE Y APELLIDO 2: _____ TELÉFONO: _____

OTROS DATOS DE INTERÉS:

ANEXO 7: DIAGRAMA DE FLUJO



ANEXO 8: GUÍA VISUAL DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1. Comunicación: el primer paso

Cualquier persona que se considere víctima de acoso o sea conocedora de un caso, puede iniciar el procedimiento. El objetivo es proporcionar un canal seguro y confidencial para solicitar ayuda y resolver la situación.

SOLICITAR AYUDA A LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

El punto de partida es contactar a la Asesoría Confidencial. Esto se puede hacer directamente o a través de una tercera persona que conozca la situación. La confidencialidad está garantizada desde el inicio.

Ante cualquier duda previa sobre tu caso o el procedimiento, puedes pedir ayuda a cualquier persona integrante de la Asesoría Confidencial.

2. Preparación: inicio del expediente

Una vez se establece la comunicación, se inicia la fase de preparación, donde se formaliza la solicitud y la Asesoría Confidencial realiza una valoración inicial del caso.

ACCESO AL CANAL DE DENUNCIAS

Se accede al canal oficial a través de:

<https://alzira.es/es/canal-de-denuncias-de-acoso/>

PROCEDIMIENTO INFORMAL

Es el que se utilizará por defecto en caso de no tener conocimiento del procedimiento a solicitar.

Se accede al Anexo 2: Formulario de comunicado informal.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Se accede al Anexo 6: Formulario de comunicado formal.

5

días de plazo máximo

La Asesoría Confidencial se reúne para valorar el caso y decidir si se admite a trámite.

3. Investigación: aclarando los hechos

Si el caso es admitido, se designa una persona instructora que, en un plazo máximo de 5 días, resolverá la situación iniciando un proceso de entrevistas para recabar toda la información necesaria de las partes implicadas.

1) CONTACTO INICIAL

La persona instructora contacta a quien presentó el comunicado para una entrevista y revisar la información.

¿QUIEN COMUNICA ES LA PERSONA AFECTADA?

SÍ: El proceso continúa directamente

NO: Se contacta a la persona afectada para que ratifique los hechos. Si se niega, se valora si archivar el caso o proponer un seguimiento.

2) CONTACTO CON LA PERSONA DENUNCIADA

Con el consentimiento de la persona afectada, se informa a la persona denunciada sobre la activación del protocolo para que ofrezca su versión de los hechos.

3) INFORME DE CONCLUSIONES

Tras las entrevistas, la persona instructora elabora un informe detallado que presenta ante la Asesoría Confidencial.

4. Resolución: posibles resultados

Basándose en el informe de conclusiones, la Asesoría Confidencial delibera y emite un acta final con las medidas o sanciones acordadas, que pueden variar según la gravedad de los hechos.



ARCHIVO DEL CASO

No se aprecian actuaciones constitutivas de acoso



MEDIDAS CORRECTORAS

Existen indicios de actitudes sexistas o acoso incipiente



VÍA FORMAL O SANCIONES

Se detectan indicios claros o evidencias de acoso



Ajuntament d'Alzira