

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 1 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



**PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO
DIPUTACIÓN DE VALENCIA.**

I. Introducción.

- 1.1 Preámbulo y Declaración de Intenciones.
- 1.2 Marco legislativo.

II. Principios generales y ámbito de aplicación.

- 2.1 Principios generales de actuación.
- 2.2 Ámbito de aplicación.

III. Objetivos.

IV. Marco conceptual, manifestaciones comunes y tipologías.

V. Medidas preventivas frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio.

VI. El procedimiento.

- 6.1 Garantías del procedimiento.
- 6.2 Órganos encargados del procedimiento.
- 6.3 Medidas cautelares.
- 6.4 Iniciación del procedimiento.
- 6.5 El procedimiento informal.
- 6.6 El procedimiento formal.
- 6.7 Régimen funcionariado con habilitación nacional

VII. Seguimiento del Protocolo.

VIII. Disposición final.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION

- Juan Carlos Santos Romero

02-jul-2021 13:51:21

2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION

- Isabel García Hernández

03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 2 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Preámbulo y Declaración de Intenciones

Las relaciones sociales y laborales deben basarse siempre en un trato igualitario y compatible con la dignidad e integridad de la persona. En este sentido, nuestra Constitución proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, consagrando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y los grupos en que se integra sea real y efectiva.

El reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun suponiendo un paso decisivo e incuestionable, ha resultado insuficiente. La desigualdad existente entre mujeres y hombres es un hecho indiscutible que afecta a todas las sociedades, incluso aquellas más avanzadas y consolidadas en sus derechos constitucionales. Todavía sigue existiendo un nivel de desigualdad intolerable desde el prisma de los valores que inspiran el marco democrático. Por ello, con el fin de garantizar la implantación de este principio jurídico universal, se han realizado importantes esfuerzos en la aprobación y desarrollo de diversas normativas que velan y garantizan su consecución y pleno desarrollo.

Entre las cuestiones que afectan directamente a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, constituyen dos de las formas más graves de discriminación, tal y como recogen diversas normativas y convenciones internacionales. Haciéndose eco de esta realidad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres impuso para todas las Administraciones públicas, la elaboración y negociación de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El funcionamiento de la administración pública, aunque puede considerarse como uno de los más excelentes desde la perspectiva de la igualdad, adolece de algunas prácticas que es necesario corregir o cuanto menos, mejorar. Los protocolos de actuación, entendidos como conjunto de normas y pautas que sirven para guiar actuaciones, están siendo un eficaz instrumento para dar impulso a materias de complejo abordaje como es el acoso sexual laboral.

Las situaciones de intimidación en las relaciones humanas son siempre reprobables y deben ser combatidas por el Estado de Derecho, más aun, cuando la persona sujeta pasiva de la misma es de especial vulnerabilidad. Ahora bien, estos conflictos, no pueden únicamente abordarse mediante medidas puramente represivas y menos aún centrar su tratamiento exclusivo en la jurisdicción penal, pues este enfoque puede llevar a un enquistamiento del problema. El primer nivel de lucha contra este tipo de acoso debe estar liderado por los recursos que proporcionan las propias organizaciones en sus Protocolos de actuación, los cuales, si bien deben ser fundamentalmente preventivos, propondrán correcciones adaptadas a la gravedad de cada supuesto. De este modo, en muchos casos, la reacción dentro de la propia organización será suficiente para erradicar esta conducta lesiva. Las medidas rectificativas internas, la reflexión con la persona

2

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 3 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



acosadora, las reuniones de mediación, los consensos con la persona afectada, los cambios organizativos, etc., pueden resolver el problema sin llegar a instancias superiores. Así pues, no debe caerse en la tentación de sustraer la controversia del ámbito natural de resolución ya que, además, la falta de abordaje en su resolución y el continuo envío de conflictos a instancias judiciales puede suponer tanto la saturación de las vías jurisdiccionales, como una importante ralentización en el esclarecimiento y afrontamiento de los hechos, postergando posibles soluciones más ágiles y adecuadas a la tipología del caso.

Aun a sabiendas de lo expuesto, es evidente que el concepto de acoso sexual puede abarcar una escala muy extensa de intensidad y gravedad, pudiendo tener diversas significaciones jurídicas, desde la mera falta disciplinaria, a la comisión de un delito grave. Por ello, para su ponderación y valoración, deberá tenerse en cuenta, que conceptualmente, el acoso requiere de una cierta continuidad o reiteración, si bien, un incidente aislado (cuando el bien jurídico se vea gravemente alterado, o que la persona afectada esté especialmente desvalida o haya sufrido humillación o degradación de cierta severidad), podría estimarse indiciariamente acreditado como de subsunción penal, quedando estos supuestos fuera de la capacidad resolutoria del Protocolo de Acoso Sexual de la Diputación y por tanto, siendo la vía más idónea de resolución la jurisdicción penal.

En definitiva, la Diputación de Valencia, como garante de los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores, ha impulsado la creación de un Protocolo con el fin de promover los cambios necesarios para crear estructuras y desarrollar cuantas herramientas sean necesarias para combatir situaciones de acoso sexual laboral hasta el alcance de sus competencias y potestades.

La Diputación, en su compromiso por la Igualdad y el respeto de cuantas personas componen su plantilla y con el fin de erradicar cualquier comportamiento que vulnere o aminore la igualdad de su personal, se ha comprometido no sólo en la elaboración, sino también en difusión y publicidad del presente Protocolo, el cual, recoge una diversidad de acciones para prevenir y resolver la lucha contra distintas modalidades de acoso, dando paso a un espacio laboral cordial con la diversidad de las personas que lo integran, asegurando relaciones igualitarias, basadas en el mutuo respeto y confianza.

La dignidad, el respeto y el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres constituyen valores esenciales en cualquier sociedad democrática moderna. Y conforme a estas premisas, la Diputación de Valencia, considera que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio son un atentado a la dignidad del personal al servicio de la Diputación. Por ello, manifiesta expresamente su compromiso de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia por razón de género, rechaza y prohíbe cualquier práctica de esta naturaleza en el trabajo o cualquier otra de semejantes características que supongan acoso o menoscabo hacia las personas que la integran.

En consecuencia, la Diputación de Valencia se compromete a prevenir, instruir y sancionar, siguiendo lo regulado en este Protocolo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio, conforme a los principios generales de derecho y las garantías constitucionales. Este compromiso facilitará vías de denuncia más sencillas y

FIRMADO		
1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 4 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



transparentes, para cualquier empleado o empleada pública que pueda sufrir situaciones de esta índole.

El presente Protocolo tiene la obligación de proteger igualmente los derechos de las personas acusadas, respetando la presunción de inocencia y evitando que las actuaciones preventivas o cautelares fueren entendidas como una prueba de culpabilidad.

1.2 Marco legislativo.

La Constitución Española como norma de referencia y garante de derechos fundamentales contiene numerosos artículos en los que manifiesta claramente la protección del ordenamiento jurídico español respecto a la igualdad. En su artículo 10 reconoce la dignidad de la persona y en su artículo 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, en su artículo 15 a no ser sometidos a tratos degradantes, su artículo 18.1 el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Por su parte, el artículo 35.1 refiere la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. El acoso y la violencia, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso moral o psicológico son ilícitos pluriofensivos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales.

Estas formas de violencia en el trabajo han sido desde hace años objeto de regulación por el derecho comunitario. La Recomendación del 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya anexaba un Código de Conducta para prevenir el acoso sexual en el trabajo, que ha servido de base e impulso para la elaboración de normas posteriores.

Podemos encontrar regulaciones más recientes de acoso sexual en la Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, referentes a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo, siendo el objetivo especialmente esta segunda, refundir en un solo texto las principales disposiciones existentes en esta materia. Definiendo tanto el acoso sexual como por razón de sexo, considerándolos discriminatorios y disponiendo que estas situaciones se prohibirán y sancionarán, alentando a responsables de estas áreas al acceso a la formación y a la adopción de medidas de prevención.

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 contempla de forma más genérica la prevención de los fenómenos de acoso y violencia en el lugar de trabajo, proponiendo medidas preventivas y procedimientos de anticipación y tratamiento del problema.

En el marco internacional es destacable el Convenio nº 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, de manifiesta importancia por ser el primer convenio internacional que abordó directamente la discriminación por cualquier causa o razón en el lugar de trabajo.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 5 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



En cuanto a la normativa estatal y autonómica sobre la materia, encontramos en diferentes ámbitos jurídicos leyes que abordan su regulación.

En primer lugar, y de manifiesta importancia, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su Título V el principio de igualdad en el empleo público estableciendo cuáles deben ser las normas de actuación de la Administración Pública para abordar el tema.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha realizado la transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, con una importante aportación en la definición y conceptualización que aporta sobre el acoso.

Por su parte, el Código Penal tipifica el acoso laboral y el acoso sexual en los artículos 173.1 y 184 respectivamente, dejando patente que, si bien son figuras conexas, no responden a un mismo tipo penal.

Asimismo, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales dispone en su art. 14 el derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, responsabilizando al empleador/a de la seguridad y salud del personal laboral en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge el derecho de los empleados y empleadas públicas a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social. Asimismo, dentro de su Título VII, relativo al Régimen Disciplinario, concretamente en su artículo 95.2b) establece lo siguiente: *“Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”*

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, aprobado por la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, en su art.10.3, (modificado por la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril) señala la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

También la Ley Valenciana 9/2003 para la igualdad entre mujeres y hombres, de 2de abril, en su artículo 23 regula expresamente que las Administraciones autonómicas incorporarán un protocolo o código de conducta contra el acoso sexual.

De reciente elaboración, cabe destacar la normativa de la Generalitat en materia de LGTBI, concretamente la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI y su Decreto de desarrollo 101/2020, de 7 de agosto, del Consell, los cuales articulan las garantías y el fomento de los derechos de las personas LGTBI desde el completo respeto a su identidad sexual.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 6 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



Finalmente, el I Plan de Igualdad de la Diputación de Valencia entre mujeres y hombres (2017-2020), cuyo objetivo general es la promoción, fortalecimiento y desarrollo de la igualdad de trato en el ámbito laboral de la Diputación, contempla como uno de sus compromisos ineludibles la elaboración del presente Protocolo de actuación frente al acoso sexual.

II. Principios generales y ámbito de aplicación.

2.1 Principios generales.

Para llevar a cabo el mandato legal contra el acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio-en adelante acoso o acoso sexual-, en los procedimientos de actuación que se regulen, se seguirán los siguientes principios:

- Todo el personal de la Diputación tiene el deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y a la igualdad. Asimismo, serán responsables de asegurar un entorno laboral que rechace actitudes de acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio. El personal a cargo de la jefatura de área o servicios tiene la obligación de garantizar, con todos los instrumentos a su alcance, que el acoso no se produzca en el marco laboral del que son responsables directos.
- El Protocolo asegurará un proceso de gestión inicial de diálogo entre las partes, sin por ello restar eficacia, ni efectividad de los procedimientos, actuando con las debidas garantías legales.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y las investigaciones se llevarán a cabo con diligencia y celeridad. En caso de violación de esa confidencialidad se procederá a depurar responsabilidades laborales o las que procedan según derecho.
- La coherencia procesal, requerirá adaptaciones y cambios que resulten necesarios, en función de las novedades legislativas, así como las nuevas necesidades que puedan surgir de su evaluación y progresiva adaptación.
- La Diputación protegerá al empleado o empleada que sean víctimas de estos comportamientos, y adoptará cuando corresponda, las medidas cautelares para llevar a cabo dicha protección, no siendo por ello incompatible con la debida presunción de inocencia del presunto acosador/a. Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno.
- Se protegerá debidamente a las personas que faciliten información sobre la denuncia, o que presten asistencia de alguna otra manera, evitando cualquier trato adverso o con efectos negativos en su trabajo, sus condiciones laborales o su seguridad.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 7 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



2.2 Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo será de aplicación en los centros, servicios y unidades dependientes de la Diputación, sea cual sea su ámbito -incluyendo el turístico y el sanitario- y será aplicable a todo el personal empleado público con vinculación funcionarial o interina, al personal eventual, al personal que presta sus servicios en régimen laboral, a los cargos políticos electos, así como a todo el personal que por prácticas y becas realizan y desarrollan las funciones en esta Diputación, y todo ello con independencia de su jerarquía institucional.

Si el acoso se produjese contra una persona trabajadora de la Diputación por parte de alguna persona trabajadora de una empresa externa vinculada en servicios a la Diputación con carácter de continuidad y por períodos extensos de tiempo (tales como las contrataciones de seguridad, mantenimiento, limpieza o mudanzas), se aplicará el procedimiento recogido en sus normativas o protocolos de funcionamiento, si bien la adopción de medidas cautelares y sancionadoras, se realizará de forma coordinada y previo visto bueno por parte de la Diputación.

Para ello, la Diputación de Valencia instará a las empresas adjudicatarias referidas, a que adopten y adapten a sus circunstancias y acuerdos laborales al Protocolo, incluidas las medidas preventivas y las pongan en funcionamiento en el plazo máximo de un año.

El presente Protocolo no será de aplicación a las empresas que con carácter puntual o esporádico puedan prestar algún servicio a la Diputación, si bien, en estos casos, imperará la cooperación en materia de riesgos laborales entre entidades y empresas que desarrollan actividades en un mismo centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Si será de aplicación, en cambio, a las personas de empresas externas vinculadas en servicios a la Diputación de Valencia con carácter de continuidad y por períodos extensos de tiempo y que trabajen en la Diputación de Valencia de forma continuada, si sufren cualquier tipo de acoso de los incluidos en el presente protocolo, por parte de personal de la Diputación de Valencia.

No obstante, y con independencia de lo expuesto, a voluntad de la presunta víctima (la cual recibirá apoyo y asesoramiento en todo lo posible para la defensa de sus intereses), podrá aplicarse el procedimiento informal establecido en el presente Protocolo con la persona presuntamente agresora, siempre y cuando los acuerdos a los que lleguen las partes no afecten a sus condiciones laborales, ya que, en este caso, requerirá visto bueno de su contratista.

En todo caso, estas empresas, deberán aplicar las medidas de prevención primaria establecidas en el presente Protocolo, cuya ejecución se realizará, en la medida de lo posible, en cooperación con la Diputación (comunicación de los Protocolos, información elaborada, cursos de formación dirigidos al personal, formación específica a los miembros superiores jerárquicos, etc.).

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 8 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



III. Objetivos.

El Protocolo tiene por objeto regular instrumentos que garanticen la prevención de conductas discriminatorias y la adopción de políticas activas para hacer efectivo el Principio de Igualdad.

Por otra parte, pretende cumplir con el mandato legal de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el I Plan de Igualdad de la Diputación de Valencia entre mujeres y hombres (2017-2020), los cuales recogen la elaboración y puesta en funcionamiento de un protocolo frente al acoso sexual.

Tal y como se especifica y explica en el apartado siguiente, no es objeto de este Protocolo la regulación de todas las formas de acoso que se dan en el ámbito del trabajo, sino únicamente aquellas conductas producidas en base a una discriminación basada en motivaciones respecto al origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, el género, la pertenencia a un grupo, a un movimiento social o la orientación sexual de una persona.

El Protocolo tiene como objetivos principales ser el instrumento con el cual se informará y sensibilizará al personal de la Diputación del significado del acoso sexual, y dará pautas para identificar las conductas reguladas como tal, facilitando mecanismos para evitar que se produzcan. En el caso de que esto no fuera suficiente, el Protocolo prevé los instrumentos de investigación y resolución para conseguir erradicar cualquier tipo de conducta de este género.

Asimismo, entre sus objetivos, se fija el nombramiento y creación específica tanto de recursos humanos, como de recursos materiales para atender, tramitar y resolver quejas y denuncias de acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio con garantías de independencia, confidencialidad y celeridad.

Es igualmente objetivo prioritario de este Protocolo garantizar la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas y del resto la de las personas que participen en el procedimiento, con inclusión de medidas cautelares si fuere oportuno.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 9 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



IV. Marco conceptual, manifestaciones comunes y tipologías

Debido al amplio abanico de situaciones que quedan recogidas en el concepto de acoso laboral, no es objeto de este Protocolo la regulación de todas las modalidades de acoso que se dan en el trabajo.

Es cierto, que tanto el acoso laboral como el acoso por razón de sexo y el discriminatorio, afectan a la dignidad de la persona menoscabando gravemente su integridad, sin embargo, la diferencia entre ambas figuras radica en que el acoso sexual y en el discriminatorio existe un trato peyorativo directamente relacionado con el rasgo o factor de discriminación (raza, sexo, religión, identidad sexual...), que nada tiene que ver con otras modalidades de acoso laboral, ya que este último, no se cimienta en diferencias físicas o culturales, sino que cualquier persona puede convertirse en víctima.

Por tanto, sólo cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o género de una persona, constituirá acoso por razón de sexo y será por ello, objeto del presente Protocolo. Lo mismo ocurre respecto al acoso discriminatorio, el cual, sólo se darán, cuando el comportamiento reprochable tenga su causa en el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

Por todo ello, no es objeto del presente Protocolo, la regulación de todas las modalidades de acoso que se dan en el trabajo, ya que este ámbito, queda reservado a una regulación por parte del Servicio de Riesgos Laborales de conformidad con el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del personal funcionario de la Diputación de Valencia y del Convenio Colectivo personal laboral de la Diputación de Valencia, los cuales, estipulan textualmente:

- **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del personal funcionario de la Diputación de Valencia. PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:**

“La Diputación de Valencia se compromete a la elaboración de los procedimientos tendentes a evitar o corregir situaciones de discriminación y aplicar las medidas procedentes cuando, de las actuaciones practicadas, se concluyera que la persona padece una alteración psicofísica con causa directa en las condiciones del entorno laboral. La experiencia propia y de otras organizaciones pone en evidencia que el tratamiento de estos riesgos y del acoso y la violencia requieren de un enfoque integrado de prevención de conductas y de atención reparadora a las víctimas. En consecuencia, a lo largo de la vigencia del presente Acuerdo, bajo el impulso y dirección de los servicios de prevención y en el seno del Comité de Seguridad y Salud, se abordará la elaboración de sendos protocolos con los que se fomentarán entornos laborales positivos, la puesta en práctica de políticas de prevención eficaces y la definición de procedimientos ágiles y adecuados para la solución de estos casos, pretendiendo, en definitiva, proporcionar un marco de acción para identificar, prevenir y manejar estos problemas.

Asimismo, se promoverá el conocimiento de estos protocolos por todo el personal mediante la adecuada divulgación de su contenido”.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 10 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



DISPOSICIÓN ADICIONAL Séptima del Convenio Colectivo personal laboral de la Diputación de Valencia:

“La Diputación de Valencia se compromete a la elaboración de los procedimientos tendentes a evitar o corregir situaciones de discriminación y aplicar las medidas procedentes cuando, de las actuaciones practicadas, se concluyera que la persona padece una alteración psicofísica con causa directa en las condiciones del entorno laboral. La experiencia propia y de otras organizaciones pone en evidencia que el tratamiento de estos riesgos y del acoso y la violencia requieren de un enfoque integrado de prevención de conductas y de atención reparadora a las víctimas.

En consecuencia, a lo largo de la vigencia del presente Convenio, bajo el impulso y dirección de los servicios de prevención y en el seno del Comité de Seguridad y Salud, se abordará la elaboración de sendos protocolos con los que se fomentarán entornos laborales positivos, la puesta en práctica de políticas de prevención eficaces y la definición de procedimientos ágiles y adecuados para la solución de estos casos, pretendiendo, en definitiva, proporcionar un marco de acción para identificar, prevenir y manejar estos problemas.

Asimismo, se promoverá el conocimiento de estos protocolos por todo el personal mediante la adecuada divulgación de su contenido”

Por lo que respecta al marco conceptual:

Acoso laboral: conducta abusiva que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por una persona en contra de otros trabajadores/as, que, por medio del menoscabo, maltrato, humillación o amenaza, perjudica la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la víctima.

Acoso sexual: A los efectos de este Protocolo y de conformidad con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, consideraremos acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no 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. Según la Directiva del Parlamento y del Consejo 2006/54/CE art. 2 apartado d) «acoso sexual» es la *situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

Es destacable, que el acoso sexual reviste una característica que lo hace difícilmente enmarcable y es el hecho de que corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. De tal manera que determinadas insinuaciones pueden resultar indeseables para una persona, pero no así para otras. Lo que sí es comúnmente aceptado, es que la atención sexual pasa a ser acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma indica claramente que la considera ofensiva o no deseable.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 11 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



Por otra parte, cabe tener en cuenta que el acoso sexual no responde a una conducta única o concreta que pueda ser catalogada taxativamente, sino que más bien se inscribe en un entramado de actuaciones de diversa índole y de difícil catalogación efectuadas directamente a la persona acosada, dentro o no de un grupo, a través de acciones verbales, telemáticas, redes sociales, etc. Sin ánimo excluyente y a modo de ejemplificativo, podemos considerar acoso sexual:

- Toda tipología de conductas verbales que puedan afectar a la integridad sexual: proposiciones sexualmente explícitas, extender rumores sobre la vida, o preferencias sexuales de una persona, realizar preguntas o insinuaciones acerca de su vida sexual privada, invitaciones impúdicas, comentarios reiterados de carácter sexual o sobre la apariencia de la persona, peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores a las mejoras de condiciones de trabajo o su estabilidad en el empleo.
- Comentarios, preguntas y descripciones sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales, chistes sexuales reiterados.
- Contacto físico deliberado, no deseado, de naturaleza sexual, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Gestos de carácter sexual, miradas lascivas hacia el cuerpo de una persona, insinuaciones grotescas.
- El uso continuado del “doble sentido” con interpretación sexual. Por ejemplo: “Tenemos que ir más profundo”, “Tranquila/o que juntos podemos compenetrarnos” ...
- Uso de dibujos, gráficos, viñetas, fotografías o imágenes de Internet u otros medios de contenido sexual explícito o implícito.

Hay que tener en cuenta que habitualmente el acoso sexual va acompañado de una actitud reiterativa y prolongada en el tiempo, sin embargo, un solo acto de especial trascendencia puede igualmente enmarcarse en esta modalidad de acoso.

Acoso por razón de sexo: A los efectos de este Protocolo, consideraremos acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en virtud del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A diferencia del acoso sexual, en este caso, no hay necesariamente comportamientos físicos, sino que se trata de unos acosos básicamente morales y psicológicos relacionados con el sexo de una persona.

Algunas manifestaciones de este tipo de acoso serían, por ejemplo:

- La ridiculización de una persona por asumir tareas que tradicionalmente están reservadas al otro género.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, cuando la causa para ello sea únicamente su sexo.
- Negarse a acatar órdenes o instrucciones de personas superior jerárquicamente a nivel laboral, cuando las mismas emanan de un sexo inferior según la persona acosadora.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 12 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



- Usar dichos, expresiones sexistas, chistes y burlas reiterativas que conlleven menosprecio a un determinado sexo

Acoso discriminatorio: por último, a los efectos de este Protocolo, consideraremos acoso discriminatorio toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 28 de la Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y de orden social)

Nuevamente, de manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustivo, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio:

- Comentarios o comportamientos racistas, de carácter xenófobo, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.
- Comentarios y actitudes degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas por su edad, u homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de aislamiento de las personas discriminadas.
- Negarse a acatar órdenes o instrucciones de personas superior jerárquicamente a nivel laboral, cuando las mismas emanan de un ser inferior según la persona acosadora.
- La ridiculización de una persona por sus convicciones, por tener algún tipo de diversidad funcional, por su edad o por cualquier otra circunstancia de carácter étnico, racial o cultural.

La conducta de acoso podrá ser de dos tipologías: chantaje sexual o acoso ambiental, definidos de la siguiente forma:

a) Chantaje sexual: se produce en situaciones en que la víctima ha de someterse o aceptar una determinada conducta de carácter sexual, ya que la misma condiciona (implícita o explícitamente), alguna decisión laboral (ascenso, subida o promoción retributiva, concesión de vacaciones, continuidad en el puesto de trabajo...). Es decir, la aceptación del requerimiento de carácter sexual es condición para conservar o alcanzar determinadas condiciones laborales, por tanto, la persona acosadora no necesariamente será una figura jerárquicamente superior, pero sí una persona con poder de decisión en ámbitos de afectación directa sobre las condiciones laborales.

b) Acoso sexual ambiental: se da en aquellos supuestos en los que el o los sujetos acosadores, llevan a cabo comportamientos de carácter sexual de cualquier tipo, dando lugar a un ambiente intimidatorio y ofensivo en el contexto laboral, generando un clima laboral indeseado y hostil. Dentro de esta tipología, el supuesto más recurrente es la comúnmente conocida como la "continuada salidade tono".

V. Medidas preventivas.

Con el fin de identificar los factores que pueden crear un ambiente laboral en que pudieran desarrollarse conductas de acoso, es fundamental plantear acciones generales y proactivas de prevención. Las relaciones entre las personas y las distintas formas de

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 13 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



organizar el trabajo puede favorecer o por contrario, evitar, conductas inadecuadas como la que nos ocupa.

Así pues, se deberá promover una cultura de prevención para evitar comportamientos de acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio, implantando las siguientes medidas:

- Evaluación de los riesgos psicosociales, para determinar los colectivos que pueden ser más vulnerables a este tipo de conducta.
- Responsabilidad de todo el personal de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, garantizando por los distintos departamentos y sus jefes/as de área la labor de que no se produzcan conductas de este tipo bajo su poder de organización.
- Formación específica sobre el acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio y las posibles consecuencias, la cual se incluirá en los programas de formación continua existentes en la Diputación.
- Se realizará formación específica sobre el procedimiento a seguir y forma de impulsar las actuaciones a las personas que van a asistir y dar apoyo en el procedimiento a las víctimas que sufren acoso. También se impartirá formación general en políticas de género.
- Campañas de sensibilización, por medio de material informativo, charlas o jornadas, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual, por razón de sexo y discriminatorio.
- Información a todo el personal de la aprobación y puesta en marcha de este Protocolo, haciendo difusión de su contenido junto al Plan de Igualdad de la Diputación. La comunicación será personal o a través de los medios informáticos disponibles.
- Incorporación y publicación en la web Institucional de la Diputación el Protocolo, de tal forma que sea visible para cualquier persona interesada en la materia.
- Puesta a disposición en la web institucional de una instancia genérica que facilite la denuncia por acoso sexual.
- Presentación del Protocolo a los Ayuntamientos de la Provincia como buena práctica en materia de Igualdad y Protección de la salud de las personas trabajadoras.

VI. El procedimiento.

6.1. Garantías y características del procedimiento.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 14 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



El procedimiento de actuación cumplirá con las siguientes garantías:

- El procedimiento debe ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías y respetando la profesionalidad, diligencia y celeridad. Asimismo, velará porque la dignidad y el respeto a las personas víctimas no se vean mermadas por la puesta en funcionamiento del Protocolo. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar y contribuir a un entorno laboral en que se respeten la dignidad de las personas trabajadoras. Por ello, cualquier persona conocedora de un posible acoso sexual, deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión de Igualdad o hacer partícipes de ello a sus superiores o superiores jerárquicas, los/las cuales está obligados/as a su vez a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias o avisos que reciba sobre supuestos acosos, en el ámbito de su competencia, manteniendo en todo momento el carácter confidencial y velando por no que sigan produciéndose los hechos.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta, debiendo siempre la administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Las personas que tramitan el procedimiento tienen un deber de confidencialidad y secreto sobre las denuncias presentadas, resueltas o en proceso, por ello todo el personal que intervenga en el procedimiento queda sujeto al deber de secreto, para asegurar este extremo, el personal actuante firmará un documento de confidencialidad y no divulgación. Con el fin de garantizar dicha confidencialidad, al inicio del procedimiento se asignará un código numérico al expediente como garantía de intimidad y confidencialidad.
- El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial de las personas afectadas, por tanto, constará de independencia y contradicción.
- Las personas implicadas en el procedimiento deberán actuar de buena fe en la investigación y esclarecimiento de los hechos investigados. Toda denuncia que conlleve un comportamiento doloso o fraudulento y con el fin de causar un mal a la persona denunciada, será sancionada. Nunca se considerará calumniosa la denuncia realizada de buena fe, aunque no se haya podido demostrar la veracidad de la misma.
- No se tolerará ningún tipo de represalia contra las personas que efectúen una denuncia o participen en una investigación sobre acoso.
- La aplicación de este Protocolo no conllevará la renuncia de las posibles acciones legales que en su caso correspondan.

6.2. Órganos encargados del procedimiento.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 15 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



La Presidencia de la Diputación nombrará a los/las titulares y suplentes de los órganos encargados de llevar a cabo la aplicación del procedimiento, los cuales, serán propuestos por la Comisión de Igualdad en la primera reunión que ésta realice tras aprobación del Protocolo. Todos los nombramientos, quedarán sometidos a las causas de recusación (artículo 24) y abstención (artículo 23) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En todo caso deberán abstenerse de participar aquéllos tengan relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica con demandante o demandado.

Son órganos encargados del procedimiento:

Asesoría Confidencial.

La figura de la Asesoría Confidencial y su suplencia se ostentará mancomunadamente por dos técnicos/as de la Diputación: un/a técnico/a en igualdad, con amplia y demostrada formación específica en acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminatorio y otro/a técnico/a con formación jurídica en la materia. Previo a su nombramiento, se abrirá un proceso público en la Diputación de Valencia en el que, las personas interesadas que reúnan los requisitos, presenten sus candidaturas, que serán resueltas por la Comisión de Igualdad y elevadas a la Presidencia para su nombramiento. Se procurará que el listado esté integrado por personas que ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuados en número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal de la Diputación, teniendo en cuenta la estructura, ubicación y dispersión geográfica.

El personal suplente será nombrado para casos de ausencia forzosa o abstenciones y recusaciones del titular o de la titular. En cualquier caso, la víctima por el motivo que fuere podrá decidir que sea el/la suplente quien desarrolle en su proceso, las funciones de la Asesoría Confidencial.

Una vez designadas estas personas, se darán a conocer de forma expresa a toda la plantilla de personal, así como la manera de contactar con la propia Asesoría.

Su cometido y funciones principales serán las siguientes:

- a) Recepción de quejas o denuncias.
- b) Informar y asesorar a la persona denunciante sobre los derechos que le asisten y las pautas y medidas acordadas por el Protocolo de actuación.
- c) Realizar una primera investigación confidencial sobre la veracidad de los hechos denunciados.
- d) Facilitar una labor de mediación entre las partes implicadas, si fuera posible.
- e) Trasladar al Comité cualquier manifestación que la posible víctima considere relevante.
- f) Recomendar, en su caso, posibles medidas cautelares mientras dure la investigación e instrucción del procedimiento.
- g) Reportar un informe de valoración inicial con las conclusiones estimadas, al

FIRMADO		
1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 16 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



organismo designado en el presente Protocolo en el punto siguiente (el Comité).

Comité de Supervisión y Seguimiento.

Se constituirá un Comité de Supervisión y Seguimiento -en adelante el Comité- dependiente de La Comisión de Igualdad y su funcionamiento se regirá por las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, sobre Régimen Jurídico del Sector Público, relativo a los órganos colegiados.

Para su puesta en funcionamiento, el Comité requerirá de cinco miembros, que serán nombrados, respetando la mayor paridad posible, entre los/las siguientes profesionales:

- Un/a técnico/a del Servicio de Bienestar Social, Educación, Juventud, Deportes e Igualdad.
- Un/a técnico/a de Asesoría Jurídica.
- Un/a técnico/a del Servicio de Personal.
- Dos técnicos/as del resto de servicios de la Diputación.

Las funciones de este Comité incluyen la recepción e investigación de las denuncias junto con las valoraciones remitidas desde la Asesoría Confidencial y la realización de un informe de valoración final. Dicho informe, necesariamente deberá contener la composición del Comité, los datos identificativos que obren en su poder, los hechos acontecidos y su comprobación, los medios de prueba empleados, las posibles agravantes detectadas, las conclusiones a las que se ha llegado (incluyendo propuestas de posibles medidas cautelares de orden interno a implementar), así como la conveniencia en su caso de aperturar un expediente disciplinario contra la persona denunciada. Dicho informe, podrá tener la consideración de expediente informativo será remitido a la Comisión de Igualdad, quien decidirá en última instancia su traslado al Presidente de la Diputación.

De entre las personas que integran este Comité, se nombrará a la persona "tramitadora", la cual será la encargada de la recepción y recopilación de cuantos documentos y pruebas se consideren relevantes, así como de la transcripción del informe de conclusiones y del traslado del mismo a la propia Comisión. Además, el Comité, deberá asegurar que en todo momento se den las garantías procesales recogidas en el presente Protocolo, realizando incluso seguimiento del caso una vez finalizado, para asegurar tanto el cumplimiento de los acuerdos, como el cese de las situaciones de acoso.

Este Comité recibirá formación necesaria en igualdad de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo y discriminatorio. Cuando el Comité necesite asesoramiento de expertos, podrá solicitar informes de asesoramiento a peritos o especialistas relacionados con las diferentes materias tratadas.

Ante las propuestas del Comité, será la Comisión de Igualdad, conforme a las competencias atribuidas en su Reglamento de Funcionamiento, quien decidirá entre las siguientes opciones:

- Desistir en la continuación de la investigación por entender que los hechos acontecidos carecen de veracidad o no forman parte ni del objeto, ni del ámbito

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 17 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



de aplicación del presente Protocolo.

- Dar archivo al expediente, si tras la exhaustiva valoración de los hechos y demás pruebas documentales/testificales, se entiende que los hechos denunciados, no responde a ninguna de las conductas entendidas como Acoso por el presente Protocolo.
- Cuando los hechos lo aconsejen, por existir indicios suficientes de acoso, deberá acordar el envío de un informe de conclusiones relativo a los presuntos hechos constitutivos de acoso (junto al expediente informativo del Comité) a la Presidencia de la Diputación, para que en última instancia y conforme a las competencias atribuidas legalmente, ésta, decida sobre la posibilidad de ordenar la instrucción de un expediente disciplinario, así como aperebir y suspender preventivamente a toda clase de personal.

6.3. Medidas cautelares.

Para garantizar la seguridad y protección de las personas implicadas en la investigación y con el fin de evitarles mayores perjuicios, de oficio o a petición de las mencionadas personas y previa audiencia de las mismas, los órganos encargados de tramitar el procedimiento podrán proponer, previo informe motivado, las medidas cautelares que consideren oportunas, las cuales deberán tramitarse con la mayor celeridad posible. Podrán adoptarse en cualquier fase del procedimiento y se procurará su conservación hasta la finalización del procedimiento de acoso.

Estas medidas, sin pretender crear un listado taxativo, sino más bien a modo ejemplificativo, podrían implicar la movilidad de puesto de trabajo de la víctima o de la persona acosadora, el teletrabajo, la reordenación del tiempo de trabajo o reordenación de funciones.

En el caso de aplicarse medidas cautelares consistentes en el traslado de alguna de las partes, será la víctima quien decida si el traslado lo realiza ella o la persona presuntamente agresora. Estas medidas en ningún caso podrán ser perjudiciales para la víctima o que supongan un menoscabo en sus condiciones salariales. Las medidas adoptadas deberán, siempre, ser compatibles con la organización propia de la Diputación, ponderando siempre la eficacia en la gestión de los distintos Departamentos, sin que, en ningún caso, puedan perjudicar a otros miembros de la plantilla, ni alterar el normal funcionamiento de la propia Diputación.

6.4. Iniciación del procedimiento.

Todo el procedimiento estará informado por el principio de confidencialidad que obliga a todos/as los/as implicados/as. Así mismo, está informado por el principio de voluntariedad.

El procedimiento se inicia por queja o denuncia de la persona presuntamente acosada o por algún representante legal de esa persona, también puede presentar denuncia cualquier empleado o empleada público o representantes sindicales, que tuvieran

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 18 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



conocimiento de situaciones o actitudes constitutivas de acoso, así como los componentes de la Comisión de Igualdad y en general el personal directivo o superior jerárquico que tenga conocimiento de supuestos casos en el Departamento que de él o ella dependan. En los tres últimos supuestos, será necesario que el momento procesal oportuno, la víctima ratifique lo denunciado por terceros.

La comunicación de la queja o denuncia se podrá realizar inicialmente de forma verbal o escrita, si bien deberá tomar forma escrita en caso de ampliarse las actuaciones y deberá dirigirse a la asesoría confidencial.

Una vez presentada la denuncia la asesoría confidencial, en vista de la gravedad de los hechos y tras realizar un breve análisis de los datos objetivos tomará alguna de las siguientes decisiones en el plazo de 5 días hábiles:

- a) Archivar dicha denuncia, cuando lo trasladado no pertenezca al ámbito de este protocolo, o se considere injustificado o sin fundamentación, lo cual será comunicado debidamente a la persona querellante y al Comité de Supervisión y Seguimiento quien ratificará la decisión u ordenará el seguimiento de las actuaciones.
- b) Iniciar el procedimiento informal, previo visto bueno de las partes implicadas, en caso de que los hechos no revistan una especial gravedad. Proponer al Comité la apertura del procedimiento formal, tanto por el resultado infructuoso del procedimiento informal, como por considerar que los hechos denotan una especial gravedad.

De la decisión del Comité se dará traslado a la víctima y a la persona presuntamente acosadora para que, en caso de desacuerdo por la adopción de los supuestos recogidos en los apartados a) y c), en el plazo de 5 días hábiles, pueda presentar alegaciones ante el Comité, que tendrá la capacidad de resolver en el plazo de 5 días hábiles, bien refrendando la decisión de la asesoría confidencial o revocando esta.

Transcurridos dichos plazos y salvo decisión fundamentada del Comité, se dará por iniciado el procedimiento formal.

6.5 Procedimiento informal.

Presentada la queja o denuncia, la Asesoría Confidencial dará apertura al procedimiento informal en el caso de que los hechos inicialmente conocidos muestren indicios de acoso de menor entidad y se entiendan susceptibles de ser solventados mediante una solución amistosa que presuponga el cese total del presunto acoso. La duración del procedimiento informal no podrá demorarse más de 15 días hábiles en el tiempo.

La Asesoría Confidencial iniciará el expediente informal recabando pruebas, tomando declaración y testimonio a las personas presuntamente implicadas, así como a la víctima y testigos. Tanto demandante como demandado podrán acudir acompañados, si así lo disponen, por un representante sindical u otro acompañante a su elección. Una vez tenga la información, mediará entre las partes para resolver el conflicto de una manera eficaz,

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 19 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



intentando garantizar que los hechos no se vuelvan a producir.

En este procedimiento informal se pueden dar las siguientes situaciones:

- a) Archivar dicha denuncia, fundamentando las causas que le han llevado a la toma de dicha decisión.
- b) La propuesta de determinadas actuaciones mediadoras para dar solución al problema, sobre las que las partes deberán mostrar su acuerdo y conformidad.
- c) En el supuesto de que la Asesoría Confidencial tras la investigación y actuaciones previas no consiguiese llegar a acuerdo para solventar el problema entre las partes actuantes, propondrá al Comité la apertura del procedimiento formal.

La Asesoría Confidencial comunicará a la víctima y al presunto acosador/a lo decidido, dando traslado a su vez al Comité.

Por su parte, si la persona denunciante no se sintiese satisfecha con la solución propuesta, podrá acudir en cualquier momento a la vía formal. Igualmente, ante su disconformidad, podrá interponer alegaciones en el plazo de 3 días hábiles ante el Comité, quien resolverá nuevamente sobre el archivo de las actuaciones o la puesta en funcionamiento del procedimiento formal. Este mismo plazo de alegaciones será habilitado para la persona presuntamente acosadora si estuviese disconforme con lo resuelto por la Asesoría Confidencial.

6.6 Procedimiento formal.

El inicio del procedimiento formal no impedirá que, en cualquier momento, la persona presuntamente acosada, decida promover y tramitar cualquiera acción ante instancias judiciales; en cuyo caso se suspenderán todas las actuaciones previstas en el protocolo hasta la resolución firme del proceso judicial.

Inicio del Procedimiento: la Asesoría Confidencial tras su estudio y valoración, dará traslado al Comité de su informe de valoración y de la solicitud de apertura de procedimiento formal. El Comité, por su parte, una vez recibida dicha solicitud y una vez cumplidos los plazos para alegaciones, dará apertura al procedimiento formal.

El Comité, nombrará entre sus miembros y en el plazo máximo de 5 días hábiles, al tramitador o tramitadora del procedimiento de acoso.

Instrucción: el Comité comunicará de manera formal y por escrito, en el plazo máximo de 5 días hábiles contados desde el nombramiento de la persona tramitadora, la denuncia a la parte denunciada, y le concederá un plazo de 5 días hábiles para que presente alegaciones.

El Comité, podrá utilizar todos los medios disponibles a su alcance, realizando diligencias y practicando todas las pruebas para la verificación de lo denunciado, así como tomando testimonio a las partes, testigos o terceras personas implicadas si las hubiere para el esclarecimiento de los hechos. En algunos casos, y debido a su complejidad, podrá también hacer uso de servicios de asesoramiento externos, recabando dictámenes o

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 20 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



informes especializados (en este caso se requerirá autorización del demandante).

Medidas Cautelares: durante la tramitación de esta investigación el Comité podrá proponer de forma motivada, la adopción de las medidas cautelares que estime convenientes para proteger a la persona acosada.

Informe de conclusiones : una vez recabadas las pruebas y realizadas las actuaciones necesarias, y en cualquier caso en el plazo máximo de un mes desde la apertura del procedimiento formal, el Comité elaborará un informe de valoración, en el que además de la relación nominal de las personas que integran el Comité, se indicarán datos, los hechos acontecidos, el alcance de los mismos, las investigaciones realizadas, las consideraciones objetivas al respecto, las circunstancias modificativas de la responsabilidad si las hubiere (agravantes o atenuantes), las medidas cautelares propuestas y las conclusiones a las que ha llegado, incluyendo la conveniencia en su caso, de aperturar un expediente disciplinario contra la persona denunciada.

El informe de conclusiones podrá proponer inicio de expedientes e igualmente todo tipo de medidas correctoras contra aquellas personas que hayan facilitado, promovido u ocultado los hechos constitutivos de acoso y cuya cooperación se considere necesaria o al menos concluyente para la realización de las conductas sancionadas. El informe final emitido por el Comité, tendrá carácter de Expediente Informativo. En caso de distintas propuestas de cierre, se estará a lo que acuerde la mayoría de los miembros del Comité. No obstante, cuando existan discrepancias podrán incluirse, por simple petición de los miembros interesados, su voto particular en el mencionado informe de conclusiones

En el informe de cierre/conclusiones, que será debidamente trasladado a la Comisión, deberá proponer alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo de la denuncia, en caso de insuficiencia de pruebas o existencia de una conducta que no es calificable de acoso.
2. Cierre del expediente con avenencia, para el supuesto de que las partes implicadas llegasen a un acuerdo de resolución del conflicto.
3. Modulación del posible acoso, con recomendación, en su caso, de apertura de procedimiento disciplinario por comisión de falta disciplinaria en los términos regulados en la normativa de aplicación vigente.
4. Si del informe de valoración del Comité, resultara que los datos o testimonios son falsos o que existió mala fe, se podrá proponer el inicio de un expediente disciplinario hacia la persona denunciante o hacia las implicadas en la falsedad del expediente.

Traslado y propuesta del expediente sancionador: Este informe de conclusiones, con independencia de la alternativa que acuerde, será trasladado tanto al Comité de Salud laboral como a la Comisión de Igualdad. Ésta última, aprobará el informe sobre el supuesto acoso investigado, indicará las conclusiones que se han alcanzado con las circunstancias observadas y, en su caso, dará traslado al órgano que ostente la potestad de acordar el inicio dicho procedimiento, o en su caso, a quien por delegación ostente el cargo de jefatura directa del personal, proponiendo el inicio de un expediente sancionador.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 21 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



La instrucción y desarrollo del Procedimiento Sancionador del funcionariado público y el personal laboral están sujetos al régimen disciplinario establecido en los arts. 93 y siguientes del texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del mismo.

De conformidad con el Artículo 103 del vigente XI Acuerdo Condiciones de Trabajo del personal funcionario de la Diputación de Valencia, *el régimen disciplinario aplicable al personal funcionario de la Diputación de Valencia será el establecido en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, en la Ley 10/2010, de 9 de julio de la Generalitat Valenciana y en la norma reglamentaria de desarrollo que en su día se dicte respecto del procedimiento disciplinario, aplicándose, hasta que se produzca el mismo, el procedimiento regulado en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero*, así como el resto de normativa vigente compatible con dichas disposiciones.

6.7. Para los funcionarios/as de habilitación nacional se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional. El cual estipula en su artículo 60 que el régimen disciplinario aplicable a los funcionarios de carrera de administración local con habilitación de carácter nacional será el establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con las peculiaridades recogidas en el TÍTULO IV relativo al Régimen disciplinario del RD 128/2018, de 16 de marzo.

VII. Seguimiento del Protocolo.

Las Resoluciones de expedientes de acoso se comunicarán a la Comisión de Igualdad, esta, haciéndose valer del Comité, podrá revisar la situación para garantizar que el acoso no ha vuelto a producir y también para asegurar la ausencia de represalias contra la persona acosada o personas directa o indirectamente implicadas.

Anualmente, se presentará por parte del Comité, ante la Comisión de Igualdad, una memoria con los casos de acoso tramitados y expedientados. El objeto de este informe será poder valorar la función que cumple el Protocolo y mejorar aquellos aspectos que puedan ser menos prácticos adaptándolo a la casuística que su aplicación haya podido generar.

El Servicio de Prevención deberá realizar un seguimiento de la persona acosada hasta el plazo de un año, para asegurar su salud física y mental y garantizar que el clima laboral es el adecuado.

El seguimiento y cualquier información derivada de las actuaciones consecuentes de la aplicación del presente Protocolo, tendrá un tratamiento de información reservada, pudiendo acceder a la misma tan solo las personas que hayan intervenido en la tramitación. Todos los informes derivados de dichas investigaciones estarán sometidos al artículo 22.2 (derecho a la intimidad y confidencialidad) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Riesgos Laborales y a los artículos 10 y 11 (deber de secreto y comunicación

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32

Documento	Identificadores	
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL. PLENO EXTRAORDINARIO		
Código de verificación	Otros datos	Página 22 de 22
3483C283-83D4DD94-DC11B4B4-2EFA992		



de datos) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

VIII. Disposición final.

El presente Protocolo entrará en vigor tras su aprobación por el Pleno de la Diputación, debiendo ser modificado en cuanto contradiga a cualquier norma de ámbito superior o bien, en base a las propuestas de modificaciones y adaptaciones que las partes actuantes consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo.

El Protocolo mantendrá su vigencia en tanto no sea derogado por una norma de similar o superior rango jerárquico.

Lo que se hace público para general conocimiento.

FIRMADO

1.- Jefe Serv.Bº. Soc. de DIPUTACION	- Juan Carlos Santos Romero	02-jul-2021 13:51:21
2.- Diputada Igualdad y Escuelas de DIPUTACION	- Isabel García Hernández	03-jul-2021 09:59:32