

---

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL  
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE  
SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA  
ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT**

---

---

**ÍNDICE:**

---

<b>I. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>II. Definiciones.....</b>	<b>9</b>
<b>III. Marco normativo .....</b>	<b>16</b>
<b>IV. Ámbito de aplicación.....</b>	<b>19</b>
<b>V. Unidades competentes.....</b>	<b>20</b>
<b>VI. Actuaciones a desarrollar.....</b>	<b>21</b>
<b>VII. Consideraciones finales.....</b>	<b>30</b>
<b>VIII. Anexo I: diagramas de flujo.....</b>	<b>32</b>
<b>IX. Anexo II: documentos asociados.....</b>	<b>35</b>

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Preámbulo.

La gestión de las organizaciones descansa sobre cuatro pilares básicos: las estructuras, los procesos, los sistemas de información y las personas. Cada uno de ellos es importante en el ámbito que representa, puesto que el primero, las estructuras, es decir el diseño de una organización, condiciona el desarrollo de su actividad; el segundo, los procesos, el modo como se realizan las actividades, es básico para que la organización cumpla su misión de un modo eficaz y eficiente; y un buen sistema de información, tercer pilar, es imprescindible para que los datos estén a disposición de la persona que en cada momento los necesita para poder desarrollar su actividad y al alcance de las personas que son usuarias o destinatarias de los servicios, en este caso de los servicios públicos.

Ahora bien, se ha de tener en cuenta que estos tres son gestionados por las personas que forman parte de la organización, y por esto son consideradas el pilar más importante de una organización. Por esta razón, la gestión de personal es uno de los elementos esenciales de la dirección de las organizaciones, puesto que no se pueden obtener resultados excelentes si no se hace una gestión de personal también excelente.

La gestión de personal se centra, normalmente, en los aspectos rutinarios que se refieren a la provisión, gestión de las incidencias, de los salarios, de las reclamaciones, entre otras muchas que podríamos citar si se contempla la relación de las personas con la organización, y que son el objeto de áreas de trabajo y departamentos diferentes y específicos.

Pero hay también que gestionar las relaciones entre las personas, para garantizar la existencia de un buen clima laboral y evitar situaciones que introduzcan factores que generen tensiones e incidentes que acaben produciendo un mal clima laboral. Y ello perjudica no sólo a la organización, ya que, sin duda, influye negativamente en los resultados que se consiguen, sino, sobre todo, a las propias personas afectadas directa o indirectamente, puesto que se encuentran un elemento perturbador en el ejercicio ordinario de sus funciones, y eso disminuye, o incluso puede destruir, su satisfacción laboral y producir, incluso, disfunciones emocionales o síquicas,

convirtiéndose en un factor de riesgo laboral añadido. Además, un mal ambiente laboral perjudica a todo el colectivo en el que repercuten las conductas perturbadoras el normal funcionamiento de las instituciones.

Estos factores negativos deben ser abordados desde dos ópticas diferentes pero complementarias: la prevención, diseñando y aplicando acciones para que no se produzcan, y la reacción, introduciendo medidas correctoras, en su caso, cuando ya se ha detectado su existencia, como se verá con detalle más adelante.

La Generalitat, y la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas como responsable horizontal de la gestión de personal, además de aplicar los instrumentos ordinarios de gestión de personal, vienen actuando en materia de prevención y protección del personal frente a los riesgos derivados de la prestación de sus servicios, por medio del Área de Prevención de Riesgos Laborales del Sector de Administración Pública, de la Dirección General de Administración Autonómica, en tres niveles de prevención:

- Prevención primaria, que se efectúa antes de la aparición del riesgo mediante la información y formación al personal empleado público y unidades administrativas competentes en materia de gestión de personal,
- Prevención secundaria, *diagnóstico precoz* del problema, una vez que éste se ha detectado y la corrección rápida del mismo mediante la aplicación del protocolo y el establecimiento y adopción de las medidas oportunas y,
- Prevención terciaria, orientada a la reducción en el personal empleado público de los efectos y/o consecuencias derivadas del riesgo mediante la comprobación del cumplimiento de las medidas planificadas.

En el ámbito de la reacción, es decir, cuando se detecta alguna conducta como las que se contemplan en este protocolo, actúa el Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios, de la Dirección General de Modernización. Es la responsable de atender las denuncias, que vienen siendo tramitadas al amparo del Decreto 236/1997, de 9 de septiembre, del Consell, por el que se regula el ejercicio de la competencia de inspección general de los servicios de la administración valenciana, por el personal que tenga la condición de Inspector de Servicios.

En este caso se sigue el cauce usual de cualquier denuncia –análisis y estudio de la denuncia, entrevistas con las personas denunciantes, visitas a los centros de trabajo, entrevistas con personal afectado, petición de informes complementarios cuando se ha considerado necesario, e informe final de conclusiones y recomendaciones- si bien aplicando en su tramitación las cautelas de reserva e intimidad necesarias y adaptando el desarrollo de las acciones a cada caso concreto.

De igual modo, se han instrumentado acciones en colaboración con las organizaciones sindicales representantes del personal empleado público. Éste fue el sentido del Acuerdo de 22 de febrero de 2008, del Consell, por el que se aprobó el Acuerdo Administración-Sindicatos de 20 de febrero de 2008, de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2011, acuerdo al que se adhirió la Comisión e Interpretación y Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Generalitat (CIVE), para extender su aplicación a dicho sector de personal.

En ejecución de los contenidos que figuran en el apartado X del Acuerdo, que se refieren al ámbito de la *“prevención de riesgos laborales”*, se redactó en el mes de junio del pasado año 2009 el *“Protocolo de Actuación ante el acoso moral en el trabajo (MOBBING) en la Administración de la Generalitat”*.

A su vez, el apartado VIII en el que establecen *“medidas específicas para determinados colectivos”*, contempla la adopción de *“medidas de fomento de la igualdad”*, indicando que *“en este ámbito se acuerda impulsar las acciones en el seno de la administración del Consell al objeto de fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres”*, de las que forma parte el plan que se refleja en el apartado siguiente.

## **1.2. Presentación del Protocolo. Principios de actuación.**

El acoso sexual y por razón de sexo es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones. Sin embargo, en el imaginario social sólo existe en los casos más graves que constituyen delito, permaneciendo invisible el resto.

Ambos fenómenos son un reflejo de las relaciones sociales de poder entre hombres y mujeres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a los

hombres y las mujeres en la sociedad, que se reflejan también en las relaciones de poder en el ámbito laboral.

A pesar de que las víctimas de estos tipos de acoso pueden ser hombres o mujeres, son casi exclusivamente éstas las que lo sufren, y ello es consecuencia de su situación inferior en el mercado laboral, derivada de la inestabilidad y la falta de promoción profesional, lo que las coloca, y mantiene, en una posición de subordinación jerárquica. Además, afectan gravemente a su derecho a la igualdad de oportunidades y son un obstáculo para su adecuada integración en el mundo laboral.

Según el Instituto de la Mujer, "la sociedad perpetúa los roles y estereotipos sexuales y puede promover el acoso sexual como forma de relación de poder entre personas. También los medios de comunicación y otras instituciones socializadoras contribuyen a estereotipar el acoso sexual y por razón de sexo y circunscribirlo sólo a los casos de delito, ocultando los casos leves.

Por otro lado, en muchas empresas se banaliza o invisibiliza el acoso y en todo caso se decide cambiar a la víctima de éste a otro centro o departamento de trabajo, siendo doblemente victimizada."

La Generalitat, comprometida en la lucha contra la discriminación por razón de género, ha elaborado el "*I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012*", consensuado y aprobado por la Mesa Sectorial de Función Pública el 31 de marzo de 2010 y aprobado por el Consell el 9 de abril de 2010. En el mencionado plan se establece como objetivo la "Protección efectiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo", así como la elaboración del presente protocolo de actuación.

Este I Plan de Igualdad se estructura en 9 Objetivos. El Objetivo número 6 se refiere a la "*Protección efectiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*", y como primera medida a adoptar, apartado 6.1, se determina la redacción de un protocolo de actuación, al que se le señalan unos principios de orientación que más tarde se verán.

Por esta razón se aborda ahora la elaboración de un nuevo protocolo que contemple la actuación ante los casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en ambos casos relacionados con el trabajo en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

Por ello, se toma como antecedente el protocolo de junio de 2009 ya citado en lo que se refiere a los conceptos generales sobre el acoso, y se redacta uno nuevo haciendo una adaptación particular y específica a estas dos nuevas figuras en los particulares términos de las mismas, tanto en lo conceptual como en los ámbitos de actuación, los órganos competentes y el trámite procedimental.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla en su articulado diversas actuaciones de la Administraciones Públicas con la finalidad de combatir las situaciones que, de hecho o de derecho, pudieran lesionar el bien protegido por esta Ley Orgánica. El Capítulo I del Título V establece una serie de criterios de actuación y, entre ellas, concretamente determina que han de *“establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

El I Plan de Igualdad contempla la elaboración de un protocolo frente a estas situaciones y recoge expresamente los principios orientadores reflejados en la Ley Orgánica citada y los incorpora al Plan convirtiéndose, de esta manera, en los principios rectores de la acción de la Generalitat en esta materia que, por ello, se traen también a este protocolo:

1ª.- La Generalitat ratifica expresamente su más firme voluntad de prevenir y no tolerar situaciones que puedan ser calificadas como acoso sexual y acoso por razón de sexo, traducido en la expresión *“tolerancia 0”*, que hoy día en nuestro entorno social expresa de una manera clara la voluntad de luchar contra estas situaciones.

2ª.- Con este protocolo se transmite a todo el personal que presta servicios en la Generalitat su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

3ª.- La prevención y corrección de las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo serán tratadas por los diversos departamentos intervinientes con el máximo grado de intimidad y reserva, sin perjuicio de lo que pudiera derivarse de posibles medidas en el orden disciplinario o jurisdiccional.

4ª.- Los departamentos especializados en la prevención e investigación de estas situaciones serán las Áreas de Prevención de Riesgos Laborales del Sector de Administración Pública, de la Dirección General de Administración Autonómica, y el Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios, de la Dirección General de Modernización, en ambos casos dependientes de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.

5ª.- Ante la existencia de indicios racionales de hechos que pudieran ser constitutivos de acosos sexual o de acoso por razón de sexo, se podrán adoptar las medidas provisionales y cautelares adecuadas, de acuerdo con la normativa vigente.

6ª.- Avanzando un paso más sobre las declaraciones de principios que contempla esta Ley Orgánica, la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas ha elaborado, con la participación y el consenso de las Organizaciones Sindicales que forman parte de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, creada por el I Plan de Igualdad, este protocolo de actuación.

Con este protocolo se da desde la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas una respuesta conjunta al regular la intervención de las dos Áreas que intervienen en el tratamiento de estas situaciones.

El protocolo se estructura en 7 apartados principales que tienen el siguiente contenido:

- En el I se recoge una amplia introducción para abordar la temática y presentar este protocolo, con sus principios de actuación. En el II se define el concepto, las características y los principales tipos de las figuras que trata.
- El III enumera una relación de las principales normas que se relacionan con las materias objeto del protocolo.
- En el IV se delimita el ámbito de actuación del protocolo y en el V se identifican los órganos competentes que intervienen en la ejecución de las distintas acciones.
- El VI es un apartado puramente procedimental y en él se describen las actuaciones de los dos órganos responsables principales de la gestión del protocolo, y, finalmente, en el VII se recogen unas breves consideraciones de tipo general.

Además de los apartados descritos, incorpora dos Anexos referidos, respectivamente, a los diagramas de flujo de las actuaciones que llevan a cabo los diversos departamentos, y a los modelos de documentos-tipo de uso común.



## II. DEFINICIONES.

### 2.1. Concepto.

La sociedad es dinámica por naturaleza y las relaciones sociales evolucionan con más celeridad que las normas -penales, administrativas o pactadas- que regulan los comportamientos y las relaciones sociales o laborales. Los hechos sociales son consecuencia de las relaciones personales o colectivas y su dinamismo origina comportamientos nuevos que se desenvuelven en el entorno social, que nacen y adquieren formas concretas generalmente con antelación a su regulación, sobre todo a su regulación normativa.

Esto es lo que ocurre con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que han ido surgiendo, que han sido considerados primero como hecho y posteriormente como problema en las últimas décadas, y se ha necesitado de un largo período no sólo para tomar conciencia de su existencia sino para verlo reflejado en nuestra legislación.

Dado que este documento no es un tratado conceptual ni teórico, sino un instrumento de acción para aplicar en la práctica, prescindiremos de la evolución social, de los sectores protagonistas y de otros elementos propios de un estudio sociológico para ceñirnos a la legislación existente, a su consideración e interpretación por los tribunales en sus distintas instancias y, posteriormente, a las medidas de orden práctico tanto en el ámbito de la prevención como en el de la actuación sobre hechos denunciados.

Son muchos los conceptos que los distintos estudiosos de esta materia proponen al hablar de estas figuras, por lo que nosotros vamos a ceñirnos a las normas aprobadas por las diferentes Instituciones que las han definido. Como antecedente, tenemos la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, que regula el acoso sexual, que recoge una definición y establece una serie de rasgos característicos.

No obstante, hemos preferido acogernos a más modernas regulaciones, como la contenida en la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e

igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

En esta Directiva, tras declarar que *“el acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo”*, insta a los Estados miembros a fomentar la adopción de medidas para prevenir, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo. En su articulado incluye sendas definiciones que se recogen a continuación:

- *“Acoso” (sic): la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*”. Llama la atención que en el término a definir se diga, tan sólo, “acoso”, sin adjetivar el término con la expresión “por razón de sexo”, si bien queda subsanada esta omisión en la definición, puesto que sí se matiza.

- *“acoso sexual: 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*”.

Con una terminología muy similar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su articulado estas dos figuras:

- *“Artículo 7.1: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

- *Artículo 7.2: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.*

En el mismo artículo considera discriminatorias por razón de sexo las prácticas relacionadas con ambos tipos de acoso.

Como apunta este precepto, el Código Penal incluye en el artículo 184 la definición de acoso sexual al tipificar el delito, definición que no se recoge por ser similar a las expuestas, si bien ha de señalarse que la redacción actual mejora las anteriores puesto que para tipificar el delito ya no requiere que la persona acosadora tenga una situación de superioridad sobre la persona que lo padece –eso sí, lo conceptúa como una circunstancia que agrava la responsabilidad penal sobre el tipo inicial-, con lo cual amplía el tipo penal anterior y lo sitúa en el entorno normativo de los ámbitos administrativo o de los convenios colectivos.

Con carácter general, las diferentes normas que rigen las relaciones laborales, tanto en el ámbito público como en el privado, aluden a esta figura, pero no suelen definirla, se limitan a incluirla en los regímenes disciplinarios, calificándola como falta y estableciendo las respectivas sanciones.

## **2.2. Características.**

Los elementos básicos de ambas figuras aparecen claramente expuestos en las definiciones transcritas y nos hemos limitado a ellas porque superan otras definiciones conceptuales en las que se incluían conductas concretas, a modo de ejemplos, para aclarar y acotar el concepto. Y éstas parecen innecesarias porque las notas características que han de definir los conceptos se deben referir, en general, a un comportamiento, que atente a la dignidad de las personas, por lo que es superfluo incluir en el concepto una relación de conductas típicas. No hay, ni es necesario, un catálogo cerrado de las conductas que puedan ser constitutivas del tipo.

**2.2.1.** Aunque es un único protocolo para la atención a los casos de acoso sexual y al acoso por razón de sexo, las diferencias conceptuales son sustanciales entre ambas figuras, ya que la primera tiene un claro componente sexual, lo cual le confiere una entidad independiente, y la segunda es una variedad del acoso moral en el trabajo, de lo que se denomina “*acoso discriminatorio*”, siendo la razón que está en la base de esta discriminación, de este acoso discriminatorio, la pertenencia a un determinado sexo, como lo puede ser en otros casos la pertenencia a una raza, a una nacionalidad, a una condición religiosa o a tantas otras que se podrían mencionar. Por esta razón, en algunos casos se examinan independientemente las dos figuras.

**2.2.2.** En el caso del acoso sexual puede hablarse de actos más o menos típicos – gestos, contactos o acercamientos físicos excesivos e innecesarios, conducta verbal materializada en comentarios o chistes de carácter o contenido sexual, conducta no verbal, miradas, insinuaciones, acciones violentas y otra serie de situaciones de contenido y carácter sexual-, pero lo más importante es establecer con claridad el concepto, y luego será cuestión de hacer un análisis en cada caso para determinar si las conductas que se examinan responden al concepto general.

El Tribunal Constitucional resume todas estas ideas y afirma que *“para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria y que, finalmente sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”*.

**2.2.3.** Sin embargo, en lo que tanto los ámbitos doctrinales como en los jurisprudenciales son coincidentes es que ha de tratarse de comportamientos ofensivos y no deseados por las personas que los sufren, inequívocamente no deseados, lo que, a su vez, exige de estas personas una manifestación expresa e inequívoca de su posición y rechazo, con lo que se pone ya de manifiesto que se trata de una conducta no deseada, de un comportamiento molesto, que no existe reciprocidad y que se trata de una conducta impuesta.

Precisamente ésta es la nota diferencial entre el acoso sexual y las actitudes o conductas que se podrían incluir como propias de un ámbito laboral de confianza. En estos casos, las actitudes pueden ser o no recíprocas, pero, al menos, son consentidas, permitidas o toleradas. En el acoso sexual no lo son, y como dice el Tribunal Supremo, *“la atención sexual se convierte en acoso sexual si se continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva”* y que *“lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo”*. Es tan categórico lo dicho por este tribunal que no requiere de más comentarios.

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante, al menos

hasta cierto punto, la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera solamente de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera, o fingiera no hacerlo, con intención de perjudicarla.

**2.2.4.** Pero, por otra parte, es significativo que las definiciones transcritas se refieran a un comportamiento *“que tenga el propósito o produzca el efecto”* de atentar contra la dignidad de las personas, lo cual introduce un elemento de valoración objetivo en el concepto de acoso sexual. Éste aspecto lo abordan los Tribunales Superiores de Justicia, trasladando lo dicho por el Tribunal Constitucional, y nos aclaran su alcance cuando dicen que *“constituye un elemento esencial que esa conducta sea lo suficientemente grave como para crear tal entorno negativo y lo sea, por otra parte, no sólo según la percepción subjetiva o la sensibilidad particular de quien lo padece, sino objetivamente considerada ... erigiéndose de esta manera la gravedad en razón de crear un ambiente o un clima radicalmente odioso o ingrato, en un elemento importante del concepto”*.

Esto quiere decir que la objetividad es un criterio valorativo y que debe deducirse de la repercusión que los actos tengan en el colectivo en el que se produce, de modo que la gravedad sea apreciada como tal por el entorno en el que se dan estos comportamientos y su resultado sea una apreciación negativa de tal modo que llegue objetivamente a generar un ambiente o un clima *“radicalmente odioso o ingrato”*.

El T.S.J. de las Islas Canarias nos sintetiza la repercusión de los aspectos subjetivo y objetivo cuando afirma que *“el acoso consiste, por tanto, en conductas que el acosador sabe, o debería saber, que son ofensivas, por su gravedad, de acuerdo con la conciencia social imperante (como el chantaje sexual) o bien porque, incluso aunque no sean graves, lo sean en sentido subjetivo, por no ser deseadas por la persona que las sufre”*.

**2.2.5.** Cuando se trata de acoso sexual, tanto la doctrina como la jurisprudencia se refieren a actos, conductas, actitudes, etc., lo que, en principio parece dar a entender que estos casos requieren situaciones mantenidas. De hecho, cuando los tribunales analizan y valoran las conductas denunciadas, uno de los criterios que se tienen en cuenta es la Repetición, la reiteración o la persistencia en estas actitudes.

Pero también podemos citar algún caso, como por ejemplo en el T.S.J. de Cantabria que, recogiendo lo sentenciado por el Tribunal Supremo, indica que *“no es preciso que se esté ante una conducta reiterada o actos repetidos, pues basta con una ofensa siquiera aislada, que, eso sí, debe valorarse en sí misma y en conjunción con todas las circunstancias que la precedieron o que le fueron coetáneas, dado que, tratándose de una cuestión enmarcada en el derecho sancionador han de examinarse todos los aspectos concurrentes”*. Ciertamente no es el caso frecuente, pero se ha de dejar constancia por su significado.

**2.2.6.** En este protocolo se contemplan los comportamientos propios de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que se producen en el ámbito de la prestación de servicios en la Administración de la Generalitat, aunque este punto concreto requiere una acotación puntual. La Directiva 2006/54/CE ya citada encomienda a los Estados miembros la tarea de concienciar a los responsables de las organizaciones para que adopten medidas preventivas de las situaciones de estos tipos de acoso *“en el lugar de trabajo”*, sin duda por entender que el ámbito físico del trabajo es el terreno donde se desenvuelven las relaciones laborales y, de hecho, la mayoría de las sentencias dictadas por los tribunales se refieren a sucesos que ocurren en el lugar de trabajo y dentro del horario laboral. Pero la jurisprudencia introduce un matiz importante al considerar que puede darse también esta figura aún cuando los hechos se produjeran fuera del espacio físico del trabajo y del horario laboral. Así, el Tribunal Constitucional ha superado el *“ámbito físico”* y se ha referido al *“ámbito laboral”*, a que los hechos se hayan producido en conexión directa con la relación laboral y a que, por ejemplo, las personas acosadoras hayan utilizado su posición en la relación laboral, que no necesariamente tiene que ser jerárquica, para reforzar y mantener sus conductas acosadoras.

### **2.3. Tipos de acoso sexual.**

Cuando se habla del acoso sexual no existen clasificaciones regladas e indiscutibles, aunque la que se recoge en la NPT 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre acoso sexual en el trabajo está en la base de las clasificaciones más utilizadas en la actualidad.

Según este Organismo, hay dos tipos básicos de acoso sexual:

- Acoso “quid pro quo”, en el que la persona acosadora exige prestaciones de índole sexual a otra persona a cambio de hacer o no hacer algo. Realmente, es un verdadero chantaje sexual. *“A través de él se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo”*, aunque no hemos de olvidar que no es necesario que exista una relación jerárquica, sino una posición ventajosa desde la que la persona que acosa puede basar su amenaza. También es conocido como acoso de intercambio.

- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, que es aquél que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada. Por esto, la jurisprudencia lo denomina como acoso sexual ambiental, en el que no existe aprovechamiento de una situación de superioridad pero produce en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria y humillante.

- Finalmente, podría hablarse de acoso sexual horizontal, entre iguales, o vertical, entre personas de diferente situación en la escala jerárquica, en su doble vertiente: descendente, de superior a inferior, o, más infrecuente, ascendente, en la dirección contraria. En el caso de acoso vertical descendente esta circunstancia constituye una situación agravante de la responsabilidad. Esta concreta clasificación se podría aplicar también al acoso por razón de sexo.

### **III. MARCO NORMATIVO.**

El marco normativo en el que se desarrolla este protocolo es el siguiente:

#### **1. Normativa comunitaria.**

- Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

#### **2. Normativa estatal.**

- Constitución española, artículos 9.2, 10, 14, 18.1 y 35.1.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 5 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### **3. Normativa autonómica.**

- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de Igualdad, de la Comunitat Valenciana.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Decreto 236/1997, de 9 de septiembre, del Consell, por el que se regula el ejercicio de la competencia de inspección general de los servicios de la administración valenciana.



- Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana y sus organismos autónomos.
- Decreto 106/2005, de 3 de junio, del Consell, por el que se desarrolla el procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo del personal funcionario por motivos de salud o especial sensibilidad a los riesgos laborales.
- Decreto 206/2009, de 13 de noviembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.
- Orden de 1 de febrero de 2002, de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, por la que se desarrolla la estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de los sectores de Administración Pública y Justicia.
- Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica.

#### **IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012”, establece, en su objetivo 6, la protección efectiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como la elaboración del presente protocolo de actuación.

En consecuencia, el ámbito de aplicación del Protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo, debe venir referido, al igual que el I Plan de Igualdad, a la Administración de la Generalitat, entendida ésta como el conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se estructuran los servicios centrales y periféricos de la Presidencia de la Generalitat, de las Vicepresidencias del Consell y de cada una de las consejerías, así como las entidades autónomas y las entidades de derecho público dependientes de aquellas, a los que se refiere el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley de Hacienda Pública Valenciana y cuya gestión corresponde a la Consellería con competencias en materia de función pública.

Las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que afecten a quienes tengan la condición de personal docente o sanitario serán atendidas, respectivamente, por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del sector docente y sanitario, sin perjuicio de la competencia que en materia de coordinación le corresponde al Área de Prevención de Riesgos Laborales de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de conformidad con lo establecido en el artículo 10.3 del Decreto 123/2001, ya citado.

Las denuncias que se formulen por acoso sexual y acoso por razón de sexo del personal funcionario y laboral serán tramitadas y atendidas por el Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios de la Dirección General de Modernización de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.

Las denuncias que afecten al personal que tenga la condición de personal sanitario o docente, serán atendidas, respectivamente, por las órganos de inspección sanitaria y educativa de las Consellerias de Sanidad y de Educación, y ello sin perjuicio de la superior competencia que en materia de inspección y control administrativo le corresponde al Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas que, en ejercicio de la función

de inspección general de servicios, y de conformidad con el artículo 3 del decreto 236/1997, de 9 de septiembre, del Consell, asumirá la función de coordinación general de todas las actuaciones en esta materia.

A los efectos de coordinación a que se hace referencia, tanto el Área de Prevención de Riesgos Laborales como el Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios, de forma periódica, recabarán y obtendrán información, respectivamente, de los órganos sectoriales de prevención e inspección en relación con la problemática e incidencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y marcarán, en su caso, estrategias e instrucciones comunes de actuación.

## V. UNIDADES COMPETENTES.

Los órganos competentes que intervendrán en el protocolo de atención a las situaciones y denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y que es objeto de normalización son los siguientes:

- Área de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Administración Autonómica de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, que desarrollará, respecto a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, las funciones que tiene atribuidas en los tres niveles de prevención: primaria, secundaria y terciaria.

Intervendrá, en apoyo y a requerimiento del Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios emitiendo informes valorativos de la repercusión que las conductas denunciadas ante dicho órgano tengan en la salud laboral del personal empleado público.

Así mismo, podrá derivar y dar traslado a la citada Área de aquellos expedientes que tramiten sus unidades de prevención, en el ejercicio de sus funciones, siempre que existan indicios racionales de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el trabajo y obtengan la oportuna conformidad escrita de la persona interesada para ello y formalizar la correspondiente denuncia ante la inspección general de servicios, incluyendo, igualmente, los informes valorativos de la repercusión que las conductas denunciadas ante dicho órgano tengan en la salud laboral del personal empleado público.

- Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios de la Dirección General de Modernización de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, que se encargará de tramitar y resolver las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo con el alcance señalado en el capítulo anterior.

## VI. ACTUACIONES A DESARROLLAR.

Con independencia de las actuaciones formales que se recogen en los dos apartados siguientes, cualquier persona o personas que se sientan afectadas, directa o indirectamente, por una posible situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo podrán acudir a los responsables de cualquiera de las dos Áreas, de quienes recibirán información sobre las diferentes actuaciones que la Generalitat pone a su servicio, los trámites, los pasos a seguir y las condiciones y requisitos que se exigen en cada caso. Toda la información recibida les podrá servir de base para adoptar en cada caso la decisión que consideren más adecuada a sus necesidades.

La persona denunciante podrá ir acompañada en todo momento por personas de su entorno, ya sea de carácter legal o de amistad, o por una o un representante sindical, si así lo desea.

Las actuaciones a desarrollar en la aplicación del protocolo contemplan, por un lado, la atención a las posibles situaciones de presunto acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo desarrolladas por el Área de Prevención de Riesgos Laborales, a través de sus unidades de prevención y, por otro, la atención a las denuncias producidas por este motivo y cuya tramitación compete al Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios.

En ambos casos se señalan, además, los puntos de encuentro entre ambos procesos de actuación demostrando una adecuada coordinación entre los principales actores que intervienen en este protocolo, dando así, desde la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, una respuesta única e integral frente al problema de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Con periodicidad semestral, dentro de los 15 días posteriores a la finalización de cada período y a través del Área de Prevención de Riesgos Laborales, se enviará a la Comisión de Igualdad de Oportunidades, constituida en el seno del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, un informe estadístico y valorativo de las actuaciones realizadas por las dos áreas respecto a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo durante el citado período.

En este sentido, la Comisión de Igualdad se encargará de establecer los criterios para la elaboración de la información básica agregada que permita conocer la incidencia de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de este Protocolo.

La información generada y aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente Protocolo, tendrá carácter confidencial y sólo podrán acceder a la misma, las personas que intervengan directamente en su tramitación. Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los artículos 10 y 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter personal. A estos efectos, esta información tendrá el mismo tratamiento que la información reservada.

## **A. ACTUACIONES DESARROLLADAS POR EL ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.**

Las actuaciones a desarrollar por el **Área de Prevención de Riesgos Laborales** en la atención a las situaciones de presunto acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, cuyo detalle queda reflejado en el diagrama de flujo que se adjunta como anexo I de este documento, se estructura en las siguientes fases:

### **1. Iniciación.**

El Área de Prevención de Riesgos Laborales iniciará las actuaciones en los supuestos de posible situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo en las siguientes situaciones:

- A instancia del personal empleado público, bien directamente o a través de sus representantes legales o superiores jerárquicos, puede poner en conocimiento del Área de Prevención de Riesgos Laborales una posible situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Tras realizar la evaluación de riesgos laborales: el personal Técnico de Prevención, en virtud de sus competencias, puede identificar la existencia de

indicios o factores de riesgo que puedan ser constitutivos de posible acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

- En la investigación de siniestralidad laboral: el Área de Prevención de Riesgos Laborales puede recibir un parte de siniestralidad calificado como accidente de trabajo por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Tras realizar la vigilancia de la salud: como consecuencia de los reconocimientos médicos derivados de la vigilancia del estado del personal empleado público, pueden detectarse posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Solicitud adaptación/cambio de puesto de trabajo por motivos de salud: como consecuencia de las actuaciones derivadas de la tramitación de los expedientes de cambio/adaptación de puesto de trabajo por motivos de salud, pueden detectarse posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

## **2. Tramitación y finalización.**

Una vez iniciadas las actuaciones, el Área de Prevención de Riesgos Laborales procederá a adoptar las siguientes decisiones:

- Informar a la persona afectada de la existencia del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo (Anexo II. Documentos asociados: Documento de información).
- Asesorarla y recomendar la denuncia ante la Inspección General de Servicios (Anexo II. Documentos asociados: Documento de consentimiento informado).
- Establecer medidas provisionales, si proceden, hasta la resolución de las actuaciones.

Simultáneamente, el Área de Prevención de Riesgos Laborales procederá mediante la intervención de la Unidad de Medicina en el Trabajo (UMT) o el Equipo Técnico que realizarán, en función del motivo de inicio y en cada caso, las siguientes actuaciones:

- UMT:
  - Citación de la persona afectada.
  - Anamnesis y exploración clínica.
  - Test psicométrico, si procede.
  - Otras pruebas complementarias, si proceden.
  
- Equipo Técnico:
  - Visitas y entrevistas.
  - Aplicación de cuestionarios que procedan en cada caso.

Una vez que la persona interesada ha sido informada del protocolo de actuación, ésta puede optar por:

- No denunciar: La persona interesada decide no denunciar esta situación ante la Inspección General de Servicios y firma el documento dónde manifiesta que ha sido informada del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. (Anexo II. Documentos asociados: Documento de información).
  
- Denunciar: La persona interesada decide denunciar su situación ante la Inspección General de Servicios y firma el documento de consentimiento informado (Anexo II. Documentos asociados: Documento de consentimiento informado).

En este último supuesto, el Área de Prevención de Riesgos Laborales remitirá un informe al Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios con las conclusiones derivadas de las distintas actuaciones que se hayan realizado en cada caso, dándose por finalizadas, sin menoscabo de recibir, desde Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios, el informe de recomendaciones derivado de sus actuaciones, a los efectos que en materia de prevención de riesgos laborales sean aplicables.

Las actuaciones a realizar por el Área de Prevención de Riesgos Laborales, deberán finalizarse en el plazo de un mes, contado a partir de la recepción de la solicitud, sin perjuicio de que por razones especiales, de las que se dejará constancia, que puedan



concurrir en la tramitación, como podrían ser solicitud de informes médicos adicionales, visitas o entrevistas, o por la necesidad de requerir actuaciones complementarias de otros departamentos (servicio de selección y provisión de puestos...), pudieran ser prorrogadas más allá de dicho plazo.

## **B. ACTUACIONES A DESARROLLAR POR EL ÁREA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO, CALIDAD E INSPECCIÓN DE SERVICIOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MODERNIZACIÓN.**

Las actuaciones a desarrollar por el **Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios** en la atención a las denuncias por presunto acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, cuyo detalle queda reflejado en el diagrama de flujo que se adjunta como anexo I de este documento, se estructura en los siguientes pasos:

### **1. Recepción y calificación de la denuncia.**

#### **1.1. Inicio.**

Las actuaciones se inician mediante un escrito en el que se pone en conocimiento de la inspección de servicios unos hechos calificados, o que podrían calificarse, como constitutivos de una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En este sentido, los escritos de denuncia pueden tener las siguientes procedencias:

- a) La persona que presenta una denuncia como afectada y perjudicada por encontrarse en una situación que califica, directa o indirectamente, de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En dicha denuncia relatará los hechos básicos que, a su juicio, fundamentan la denuncia y las personas que entiende son las responsables de esa situación (En el Anexo II se incorpora un modelo de denuncia que es meramente orientativo y no prescriptivo).
  
- b) El Área de Prevención de Riesgos Laborales, de la Dirección General de Administración Autonómica, cuando como consecuencia de alguna de sus actuaciones se desprendan hechos que, a juicio de las personas responsables de dicha área, puedan ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en

el trabajo. En estos casos únicamente se trasladará la notificación al Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios si la persona interesada ratifica que sufre una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo y pone de manifiesto, por escrito, su conformidad con dicha remisión.

- c) Las Subsecretarías de las distintas Consellerías, o su equivalente en los organismos autónomos, como órganos superiores en materia de gestión de personal en sus ámbitos respectivos que, en el ejercicio de sus competencias de inspección y jefatura de personal, podrán atender e investigar estas denuncias o decidir, cuando así lo consideren y en atención a su singularidad o especiales circunstancias, la remisión motivada y razonada de alguno de estos casos al Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios.

## **1.2. Registro.**

Recibido el escrito de denuncia, se procederá a su registro, dándole el correspondiente número de orden y procediendo a la asignación por turno de reparto entre quienes tengan asignada la función inspectora, salvo que, por las especiales circunstancias que puedan concurrir en el caso concreto, la jefatura del área decida una asignación nominal y la tramitación de este tipo de denuncias se hará con carácter de urgencia, cuidando especialmente la confidencialidad de las actuaciones.

## **1.3. Comprobación de datos básicos.**

El análisis de la denuncia se hará, en primer lugar, comprobando si el escrito inicial contiene los datos mínimos para que se pueda iniciar la tramitación, es decir, si concreta hechos y personas involucradas de modo que permita iniciar el estudio y alcance de la denuncia. Caso de no ser así, se hará un requerimiento de subsanación, si bien, y atendiendo al carácter tan personal de este tipo de denuncias, este trámite de subsanación se podrá hacer mediante entrevistas, bien sea con la persona que formula la denuncia o con los responsables de los órganos administrativos que hayan solicitado la intervención.

## **1.4. Competencia del órgano para su tramitación.**

El siguiente paso consiste en el análisis del fondo de la denuncia, para determinar si su investigación compete al Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios, ya que si bien este órgano tiene competencia, en el ejercicio de la función de inspección general de los servicios, sobre todas las actividades y servicios de la administración valenciana y sus organismos y entidades, si se trata de denuncias que afecten a personal docente o personal sanitario, se derivarán a los órganos de control específicos de dichos ámbitos.

Si la denuncia es competencia del Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios, a continuación se analizará su contenido para determinar si se trata de una verdadera denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo o de una denuncia de cualquier otro tipo, en cuyo caso se tramitaría por el proceso normal de denuncias, y no por este protocolo específico.

## **2. Análisis e investigación.**

Una vez determinada la competencia de este órgano y que la denuncia está fundamentada en conductas que puedan suponer acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, se procederá a analizar y evaluar los hechos descritos, a la luz de la doctrina y la jurisprudencia existente sobre esta materia y se determinarán las actuaciones a seguir, detallando y programando las posibles intervenciones: visitas, entrevistas y personas con la que se debería contactar. A continuación, se ejecutará esta programación, sin perjuicio de que si en el desarrollo de estas actuaciones se entiende necesario incrementar o variar el número de visitas o entrevistas programadas, se llevarán a cabo en la forma y momento que se estime más conveniente.

A lo largo de las visitas y entrevistas, además de testimonios verbales, se recabará y recogerá la documentación que pueda ser necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos a los que se refiera la denuncia, todo ello en ejecución de las atribuciones conferidas en materia de inspección general de los servicios administrativos de la administración valenciana por los artículos 4 y 5 del Decreto 236/1997, de 9 de septiembre, del Consell.

Si en el curso de las investigaciones se apreciara la existencia de indicios racionales sobre los hechos que motivan la denuncia, se podrá solicitar la adopción de las

medidas cautelares y provisionales oportunas y adecuadas para la protección efectiva de las personas afectadas en cada caso -ya sean referidas a la modificación o adaptación al caso concreto de las condiciones que afectan a la prestación del trabajo y al entorno laboral, o a la adaptación o cambio del puesto de trabajo-, de acuerdo con la normativa vigente.

Las actuaciones inspectoras deberán finalizarse en el plazo de un mes, contado a partir de la recepción de la denuncia, sin perjuicio de que por razones especiales, de las que se dejará constancia, que puedan concurrir en la investigación, como podrían ser un elevado número de desplazamientos, visitas o entrevistas, o por la necesidad de requerir actuaciones complementarias de otros departamentos, pudieran ser prorrogadas más allá de dicho plazo.

### **3. Requerimientos adicionales.**

En cualquiera de las fases de esta tramitación, el Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios podrá recabar la emisión de informes específicos que aporten datos e información sobre los hechos a que se refiere la denuncia.

En términos generales, los informes se podrán solicitar:

- a) Al Área de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Administración Autonómica, cuando se observe por quien se instruya las actuaciones, o se alegue por la persona o por el órgano que haya formulado el escrito de denuncia, que los hechos denunciados tienen o pueden tener efectos o repercusiones en la salud de la persona afectada.

En este caso, se solicitará la intervención de dicho departamento mediante un escrito motivado en el que se expondrán los hechos y circunstancias que sustentan la petición, a fin de que, previos los trámites previstos en sus protocolos de actuación, se emita un informe específico sobre las cuestiones planteadas.

- b) A otros departamentos administrativos –subsecretarías y demás órganos superiores de gestión de personal, gestores de la función pública, de servicios de personal o de servicios económicos, entre otros- cuando se estime necesario que

aporten datos e información complementaria que colabore en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

#### **4. Redacción del informe.**

A la vista de cuanto antecede, una vez analizada toda la información recopilada y realizadas aquellas actuaciones que se hayan consideren pertinentes, la persona responsable de la investigación emitirá el correspondiente informe que contendrá, necesariamente, una valoración de los hechos denunciados y un apartado de conclusiones y recomendaciones.

Si del resultado de las actuaciones se dedujera la existencia, o claros indicios, de las conductas denunciadas, se identificarán éstas así como las personas responsables de las mismas, a juicio de la inspección, con la recomendación de que el órgano competente acuerde la iniciación y tramitación del correspondiente expediente disciplinario, dado que tanto el Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 95.2, como la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el artículo 141.1.c), califican como faltas muy graves el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Si no se apreciaran, se hará esta manifestación expresa en el informe.

Si se concluye la no existencia de esas conductas, pero se aprecia alguna disfunción de tipo organizacional, se especificará y se formularán las recomendaciones necesarias para su subsanación.

#### **5. Notificación al órgano que proceda y repuesta a las personas afectadas.**

Realizado el informe anterior, se notificará con carácter inmediato al órgano correspondiente para su conocimiento y para que se adopten, en su caso, las medidas que se deriven de las recomendaciones dictadas y, de forma simultánea, se trasladará la oportuna respuesta a las personas afectadas por las actuaciones, comunicándoles el sentido de las principales conclusiones y recomendaciones del informe.

Contra la respuesta dada no cabe recurso alguno y ello con independencia de que se puedan y decidan utilizar, en su caso, otras vías administrativas o judiciales.

Con independencia de las actuaciones realizadas, cuando se aprecie que los hechos investigados pudieran ser constitutivos de delito o falta penal, se pondrá en conocimiento de los órganos competentes para su comunicación al Ministerio Fiscal.

#### **6. Archivo de las actuaciones.**

Realizadas las notificaciones a que se refiere el apartado anterior se dará por concluidas las actuaciones y se procederá a su archivo.

#### **C. FORMACIÓN ESPECIALIZADA.**

Con la finalidad de garantizar el adecuado tratamiento de las actuaciones previstas en este Protocolo, de la atención de las personas afectadas, así como de la correcta formación especializada que requiere esta materia, la Administración de la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, llevará a cabo acciones formativas de carácter especializado en las materias incluidas en el objeto del Protocolo, para el personal adscrito a ambas Áreas.

## VII. CONSIDERACIONES FINALES.

Este protocolo, además de cumplir el encargo de la Mesa Sectorial de Función Pública, evidencia la postura de la Generalitat, por medio de la intervención de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, como organización, ante una problemática, la del denominado acoso sexual y acoso por razón de sexo que se debe prevenir y combatir.

En las respectivas actuaciones de las Áreas que se han mencionado no existen antecedentes de intervenciones o denuncias con fundamento en esta problemática, pero en la redacción de este protocolo se hacen públicas las acciones de la Administración, tanto en el ámbito fundamental de la prevención como haciendo más transparente los cauces de denuncia que pueden utilizar quienes, en el ámbito comprendido por este protocolo, puedan sufrir una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo y también para poner de manifiesto la voluntad y firme decisión de la Generalitat y de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de actuar para luchar contra este problema manifestando de una forma clara, tal y como queda reflejado en los principios rectores recogidos en el apartado 1.2 de este protocolo, su compromiso de tolerancia cero frente a este tipo de conductas en el seno de la Administración de la Generalitat.

La respuesta que se da con este protocolo es, no obstante, un primer paso frente a un problema cuyo abordaje exige la participación fundamental de otros actores para avanzar, sobre todo, en lo que debe ser un objetivo superior a medio y largo plazo: el de desarrollar estrategias de prevención para evitar que estas situaciones se produzcan.

Entre los actores que consideramos más relevantes destacan, al margen de las distintas Subsecretarías y demás órganos superiores de gestión de personal, en tanto que ejercen esta responsabilidad en sus ámbitos respectivos, las organizaciones sindicales y los distintos servicios de prevención existentes en la Administración de la Generalitat, con los que se establecerán los oportunos contactos a través del Área de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Administración Autónoma dirigidos a mejorar el conocimiento del problema y la aplicación concreta de este protocolo de actuación.

Así mismo el Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios, mantendrá los necesarios contactos con los órganos sectoriales de inspección para recabar información, disponer de datos estadísticos fiables de su incidencia y compartir experiencias y conocimiento en relación con esta problemática.

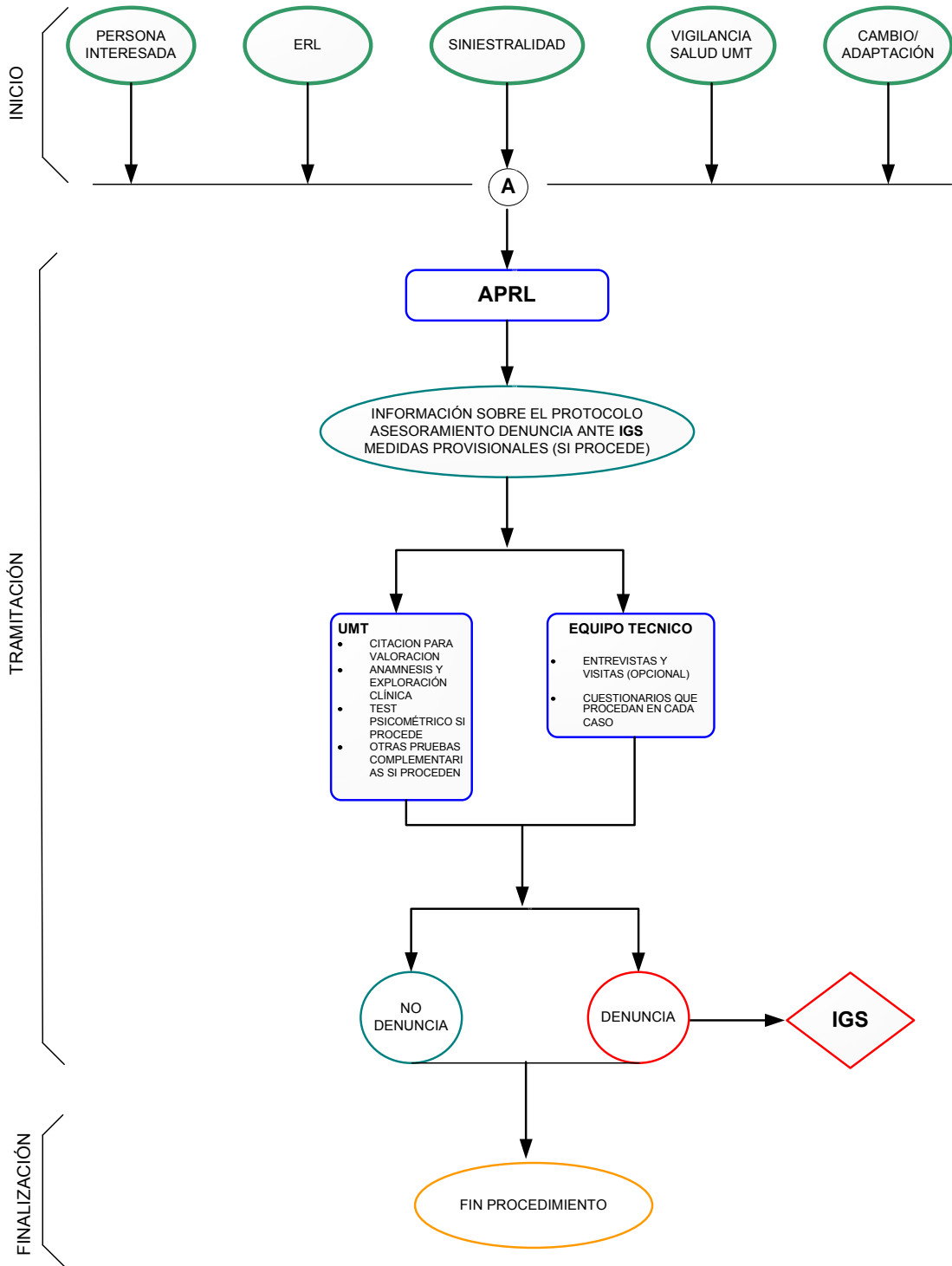
Por último, las relaciones de colaboración, dirigidas a compartir conocimiento en relación con esta problemática, se promoverán y harán extensivas a otras administraciones públicas.



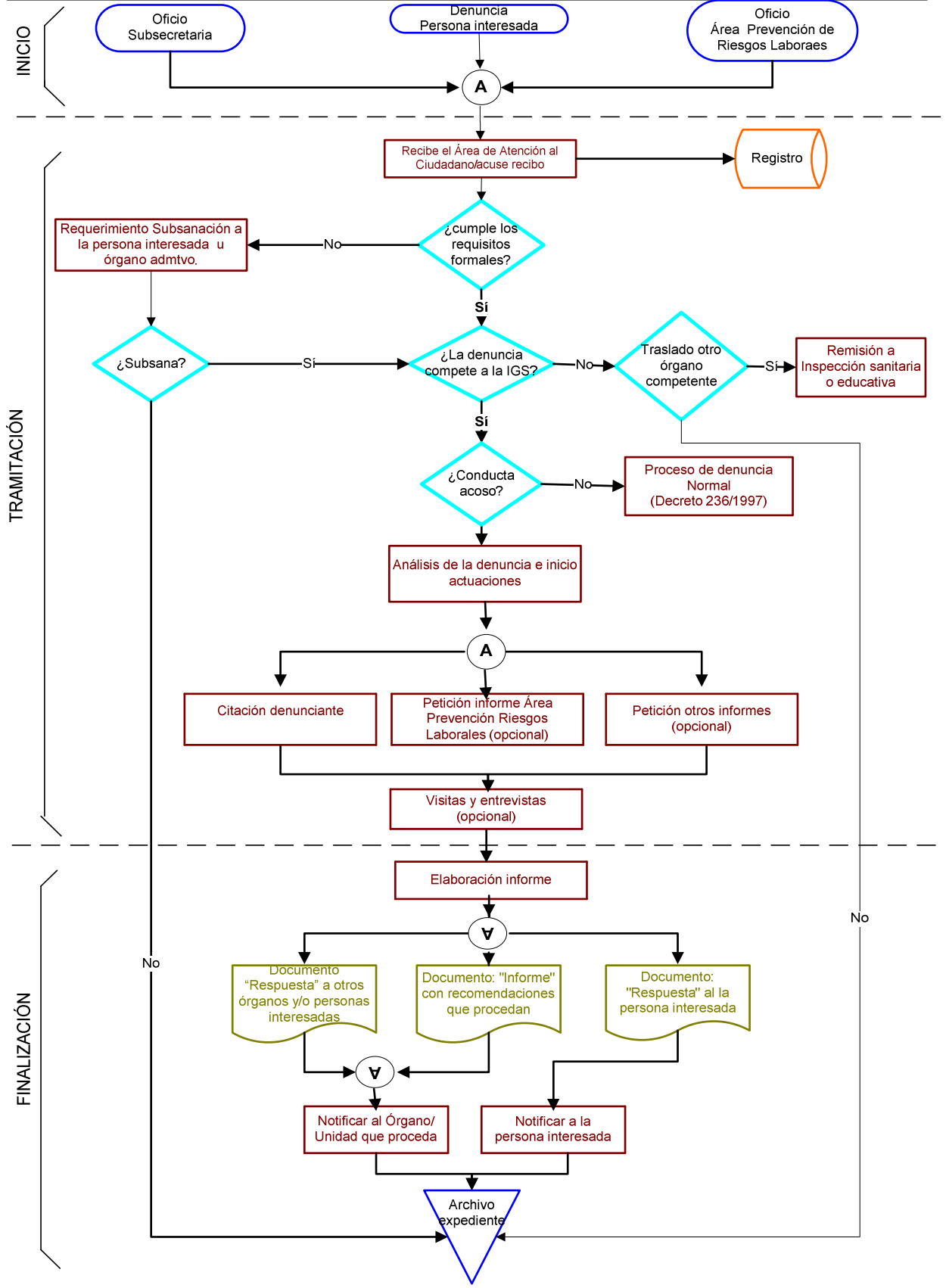
## **ANEXO I: DIAGRAMAS DE FLUJO**

---

**DIAGRAMA DE FLUJO: ACTUACIÓN DEL APRL ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**



**DIAGRAMA DE FLUJO: ATENCIÓN A DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**



---

## **ANEXO II:**

# **DOCUMENTO ASOCIADOS**

---



**DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO**

**Centro de Trabajo:**

**D. º:**

**DNI:**

**Manifiesto:**

**Primero:** Que he recibido la información por parte del Área de Prevención de Riesgos Laborales de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas del protocolo de actuación ante la detección de posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo en la Administración de la Generalitat.

**Segundo:** Doy mi consentimiento para que el Área de Prevención de Riesgos Laborales traslade las actuaciones sobre la posible situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo al Área de Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios de la Dirección General de Modernización de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas con el objeto de que se proceda a su investigación y tramitación.

En,                                  a                  de                  de

Fdo:

**MODELO DE DENUNCIA** (orientativo).

..... titular del DNI núm. ...., con domicilio en ....., C/PL/Av. ....núm. ...., ante ese departamento comparezco y **EXPONGO:**

**Primero.-** Presto servicios en la Administración de la Generalitat, en la siguiente unidad administrativa:

- Unidad: (identificar datos orgánicos y dirección).

.....  
.....

**Segundo.-** Por medio de este escrito interpongo denuncia por la situación en la que me encuentro en mi puesto de trabajo y que me afecta personalmente: (describir, brevemente los hechos que se denuncian, desde cuándo se vienen produciendo y quiénes son las personas responsables de los mismos)

.....  
.....  
.....

**Tercero.-** Entiendo que tales hechos pueden ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, por lo que

**SOLICITO** que se tenga por formulada la correspondiente denuncia, se inicien las actuaciones necesarias para poner fin a la situación denunciada y se adopten las medidas correspondientes.

.....(Lugar y fecha).

(firma) .

**ÁREA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO, CALIDAD E INSPECCIÓN DE SERVICIOS.  
DIRECCIÓN GENERAL DE MODERNIZACIÓN.**