



Mancomunidad de Municipios
Rincón de Ademuz



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL



Mancomunidad de Municipios
Rincón de Ademuz

ÍNDICE

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	4
2. MARCO NORMATIVO	4
3. EL PROTOCOLO COMO COMPROMISO INSTITUCIONAL	7
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
5. ENTRADA EN VIGOR, VIGENCIA Y REVISIÓN	10
5.1. Seguimiento y evaluación	11
6. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	12
7. PRINCIPIOS RECTORES	13
8. PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN	15
9. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS	16
9.1. ACOSO SEXUAL	16
9.1.1. Definición	16
9.1.2. Conductas constitutivas de acoso sexual	16
9.1.3. Tipologías de acoso sexual	17
9.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	17
9.2.1. Definición	17
9.2.2. Elementos característicos	18
9.2.3. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	19
9.3. DIRECCIÓN DEL ACOSO EN FUNCIÓN DE LA RELACIÓN JERÁRQUICA	21
9.4. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL	22
9.5. CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL	23
10. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN	25
11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	27
11.1. COMISIÓN INSTRUCTORA	28
11.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN	29
11.3. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO	29
11.4. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO	31
11.5. SEGUIMIENTO	33
12. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN	34

1 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral así como otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, constituyen manifestaciones de violencia que vulneran derechos fundamentales y tienen un impacto especialmente grave sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, afectando de manera específica y desproporcionada a las mujeres.

Estas conductas resultan incompatibles con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y constituyen una forma de discriminación por razón de sexo. Asimismo, generan un deterioro significativo del clima laboral, afectan negativamente a las relaciones profesionales y menoscaban la calidad del empleo y el adecuado funcionamiento de las organizaciones.

El presente Protocolo surge de la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, garantizando una actuación eficaz y respetuosa con los derechos de todas las personas implicadas. Al mismo tiempo, responde al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantía integral de la libertad sexual, planes de igualdad y prevención de riesgos laborales.

De una interpretación integrada y sistemática de este marco normativo se desprende que las administraciones públicas, con independencia del número de personas que integren su plantilla, están obligadas a adoptar procedimientos específicos para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, previa negociación con la representación legal del personal.

La implantación de este Protocolo permite visibilizar el compromiso institucional de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz con la prevención y erradicación de estas conductas, así como sensibilizar al conjunto de la plantilla respecto de aquellos comportamientos que no deben ser tolerados en el entorno laboral.

Asimismo, el Protocolo posibilita la adopción de medidas rápidas y proporcionadas ante comportamientos susceptibles de ser considerados acoso o trato inadecuado, protegiendo a la presunta víctima durante todo el procedimiento y evitando la perpetuación de conductas irregulares que, de no abordarse, podrían derivar en situaciones de mayor gravedad.

En este sentido, el presente Protocolo se configura como el instrumento más adecuado para conciliar la protección de la víctima, el mantenimiento de su puesto de trabajo en condiciones dignas y seguras, y la erradicación de las conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral de la Mancomunidad.

2. MARCO NORMATIVO

El abordaje del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral debe realizarse desde una perspectiva integral, sustentada en el conjunto del marco normativo internacional, europeo y estatal que reconoce estas conductas como formas de discriminación y de violencia que vulneran derechos fundamentales.

En el **ámbito internacional**, constituyen referencias esenciales el Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el Convenio núm. 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Asimismo, resultan de especial relevancia la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus Recomendaciones Generales núm. 19 y 35, así como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), que identifican el acoso como una manifestación de la violencia contra las mujeres y una vulneración de los derechos humanos.

En el ámbito de la **Unión Europea**, el marco normativo viene determinado, entre otras disposiciones, por la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, que califica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de discriminación, así como por la Directiva 2004/113/CE, sobre igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. A ello se suma el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), como instrumento clave en la protección frente a estas formas de violencia.

En el **ordenamiento jurídico estatal**, el presente Protocolo se fundamenta en la Constitución Española, que reconoce el derecho a la dignidad de la persona, a la igualdad y a la no discriminación, así como a la integridad física y moral. Desde el ámbito laboral y administrativo, resultan de especial aplicación el Estatuto de los Trabajadores y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que garantizan el derecho a la dignidad, a la intimidad y a la protección frente a situaciones de acoso en el marco de la relación de trabajo.

Asimismo, debe considerarse la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que impone a las entidades empleadoras la obligación de garantizar la seguridad y la salud del personal, incluyendo los riesgos de naturaleza psicosocial. En esta misma línea, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como conductas discriminatorias y establece la obligación de integrar su prevención y tratamiento en los planes de igualdad.



De especial relevancia resulta también la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que refuerza el deber de las entidades empleadoras de promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas, incluidas aquellas que se produzcan en el ámbito digital.

Esta obligación ha sido desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el cual establece que todas las entidades, con independencia del número de personas que integren su plantilla, deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y actuación.

Desde la perspectiva sancionadora y de tutela jurídica, resultan igualmente de aplicación la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley reguladora de la jurisdicción social y, en su caso, el Código Penal, en lo relativo a los delitos contra la libertad sexual y la integridad moral.

El acoso constituye, por su propia naturaleza, un acto pluriofensivo, al vulnerar derechos fundamentales como la dignidad personal y profesional, la igualdad y la no discriminación, la integridad física y moral, la intimidad, el honor y la propia imagen. Todo ello justifica la necesidad de un enfoque preventivo sólido y de la articulación de mecanismos eficaces de actuación desde el ámbito laboral, como los recogidos en el presente Protocolo de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

3. EL PROTOCOLO COMO COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, en el marco de la elaboración y aprobación de su primer Plan de Igualdad para la plantilla, manifiesta de forma expresa, mediante el presente Protocolo, su compromiso institucional con la prevención, detección y erradicación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral.

La Mancomunidad asume una política de tolerancia cero frente a este tipo de conductas, al considerarlas incompatibles con los principios de igualdad de trato y de oportunidades, dignidad, respeto y no discriminación que deben regir la actuación de las administraciones públicas y el ejercicio de las funciones públicas.

Este compromiso se concreta en la adopción de medidas preventivas, de sensibilización y de formación dirigidas al conjunto de la plantilla, así como en la garantía de la existencia de un procedimiento interno específico, confidencial y eficaz para la tramitación de denuncias o reclamaciones, con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

El presente Protocolo resulta de aplicación a todo el personal al servicio de la Mancomunidad, con independencia de la naturaleza de su vínculo jurídico, así como a aquellas personas que, sin mantener una relación laboral directa, presten servicios, realicen prácticas formativas, participen en programas de voluntariado o colaboren con la entidad en el desarrollo de sus actividades.

Asimismo, la Mancomunidad se compromete a garantizar la adecuada difusión del Protocolo, a facilitar su conocimiento por parte de la plantilla y a velar por su cumplimiento efectivo, adoptando las medidas oportunas cuando las conductas denunciadas se produzcan en el ámbito de su organización o en relación con el desempeño de la actividad laboral.

Cuando la presunta persona agresora no se encuentre bajo el ámbito directo de organización o dirección de la Mancomunidad, se adoptarán las actuaciones necesarias para poner los hechos en conocimiento de la entidad, empresa u organismo competente, con el fin de que se adopten las medidas oportunas, sin perjuicio de las acciones que pudieran corresponder conforme a la normativa vigente.

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Protocolo dará lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan, de acuerdo con la normativa aplicable, garantizando en todo caso una respuesta proporcionada, eficaz y orientada prioritariamente a la protección de la persona afectada y a la erradicación de las conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a la totalidad del personal al servicio de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, con independencia de la naturaleza jurídica de su relación de servicio, del grupo o categoría profesional, del centro o lugar de trabajo, de la forma en que se presten los servicios y de la modalidad de jornada o vinculación existente.

Igualmente, el Protocolo resultará de aplicación a aquellas personas que, sin mantener una relación laboral o funcionarial directa con la Mancomunidad, presten servicios o colaboren en el desarrollo de sus actividades, incluyendo a quienes realicen prácticas formativas o no laborales, participen en programas de formación, voluntariado u otras fórmulas de colaboración, así como al personal de empresas externas que desarrollen su actividad en dependencias de la Mancomunidad o en el marco de los servicios que esta presta.

Asimismo, el Protocolo será de aplicación cuando las conductas descritas afecten a personas usuarias de los servicios de la Mancomunidad, especialmente aquellas que participen de forma habitual o continuada en programas, actividades o recursos gestionados por esta, siempre que los hechos se produzcan en el marco de la prestación del servicio, en instalaciones de la entidad o con ocasión directa de su actividad.

El Protocolo será aplicable a todas aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y a cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia de este, con independencia de que tengan lugar de forma presencial o a través de medios digitales.

En particular, el ámbito de aplicación del Protocolo comprende las conductas que se produzcan:

- a) En el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos o privados cuando constituyan un entorno de prestación de servicios, comprendiendo expresamente los domicilios particulares de personas usuarias en los que el personal de la Mancomunidad desarrolle su actividad profesional (como en los servicios de ayuda a domicilio, intervención social u otras actuaciones de atención directa en el entorno domiciliario).
- b) En los espacios donde el personal perciba su retribución, realice pausas o descansos, o utilice instalaciones sanitarias, vestuarios u otros espacios de uso común.



- c) Durante desplazamientos, viajes, actos institucionales, eventos, reuniones, actividades sociales o formativas que guarden relación con la actividad laboral o profesional.
- d) En el marco de las comunicaciones vinculadas al trabajo, incluidas aquellas realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación, tales como correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales u otras plataformas digitales, comprendiendo el acoso digital, virtual o ciberacoso.
- e) En el alojamiento que, en su caso, sea proporcionado por la Mancomunidad con motivo del desempeño de la actividad laboral o profesional.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, siempre que exista conexión con la relación laboral o profesional.

5. ENTRADA EN VIGOR, VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente Protocolo tiene carácter obligatorio y vinculante, siendo de obligado cumplimiento para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y en el I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

El Protocolo entrará en vigor a partir de su aprobación por el órgano competente de la Mancomunidad y de su comunicación y difusión a la plantilla, a través de los canales habituales de comunicación interna, del tablón de anuncios y de cualesquiera otros medios que se consideren adecuados para garantizar su conocimiento efectivo por parte del personal.

Desde su entrada en vigor, el presente Protocolo tendrá vigencia indefinida, manteniéndose plenamente aplicable mientras no sea sustituido, modificado o derogado de forma expresa. En ningún caso la finalización del periodo de vigencia del Plan de Igualdad en el que se integra supondrá la pérdida de su eficacia o aplicabilidad.

No obstante lo anterior, y con el fin de garantizar su adecuación permanente, el Protocolo será objeto de revisión y, en su caso, actualización, conforme a lo previsto en el Plan Interno de Igualdad y cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia, cuando resulte necesario reorientar, reforzar o mejorar el cumplimiento de sus objetivos de prevención, sensibilización y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios, o su insuficiencia, como consecuencia de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social u otros órganos de control competentes.
- En los supuestos de modificación sustancial de la estructura organizativa, del régimen jurídico de la entidad, de la composición de la plantilla, de la organización del trabajo o de la metodología de prestación de los servicios que afecten de manera significativa a su aplicación.
- Cuando una resolución judicial firme declare la existencia de discriminación por razón de sexo, acoso sexual o acoso por razón de sexo, o determine la inadecuación del Protocolo a los requisitos legales o reglamentarios exigibles.

Las revisiones o modificaciones del Protocolo se llevarán a cabo conforme a la normativa vigente y, en su caso, previa negociación o consulta con la representación legal del personal, garantizando su adecuada difusión y conocimiento por parte de la plantilla.

El presente Protocolo forma parte integrante del **I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad**, habiendo sido negociado y aprobado conforme a los procedimientos legalmente establecidos.

El Plan de Igualdad y el presente Protocolo serán objeto de publicación y difusión a través de los canales institucionales de la Mancomunidad, en los términos previstos en la normativa de transparencia y en la regulación interna aplicable, garantizando su conocimiento por parte de la plantilla, sin perjuicio de las comunicaciones, registros o inscripciones que resulten legalmente exigibles.

La aplicación del presente Protocolo no limita ni condiciona el derecho de las personas afectadas a acudir, en cualquier momento, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ni a ejercitar las acciones que correspondan ante la jurisdicción civil, laboral, contencioso-administrativa o penal, de conformidad con la normativa vigente.

En todo caso, la activación del Protocolo y la tramitación de las actuaciones internas previstas en el mismo se entienden sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas, laborales o penales que pudieran derivarse de los hechos denunciados.

5.1. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del presente Protocolo se realizarán en el marco del **I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad**, de conformidad con lo previsto en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Corresponderá a la Comisión de Igualdad el seguimiento de la aplicación del Protocolo, valorando su grado de implantación, su eficacia y la adecuación de las medidas adoptadas, así como, en su caso, la formulación de propuestas de mejora o modificación.

El seguimiento y la evaluación del Protocolo se integrarán en los informes periódicos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que puedan llevarse a cabo evaluaciones extraordinarias cuando la naturaleza o gravedad de los hechos lo aconseje.

6. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo general del presente Protocolo es prevenir, detectar y erradicar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso e igualitario para todas las personas que integran o colaboran con la organización.

De manera específica, el Protocolo persigue los siguientes objetivos:

- a) Expresar de forma clara y explícita el compromiso institucional de la Mancomunidad con una política de tolerancia cero frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y a la integridad moral en el entorno laboral.
- b) Sensibilizar y concienciar al conjunto del personal sobre la existencia, identificación y consecuencias de estas conductas, promoviendo una cultura organizativa basada en la igualdad de trato y de oportunidades, el respeto y la dignidad.
- c) Prevenir la aparición de situaciones de acoso mediante la adopción de medidas de información, formación y sensibilización dirigidas a toda la plantilla.
- d) Establecer un procedimiento interno claro, accesible y eficaz que permita la detección temprana, la actuación diligente y la adecuada resolución de las situaciones de acoso o de conductas inadecuadas.
- e) Garantizar la protección de las personas afectadas, evitando cualquier forma de revictimización y asegurando, en todo caso, la confidencialidad, la imparcialidad y la adopción de las medidas necesarias durante la tramitación del procedimiento.
- f) Asegurar una respuesta adecuada y proporcionada a la gravedad de los hechos, mediante la adopción de las medidas correctoras o sancionadoras que procedan, de conformidad con la normativa vigente.
- g) Contribuir a la mejora del clima laboral y de la calidad del empleo, reforzando la confianza del personal en los mecanismos internos de prevención, protección y actuación frente a estas conductas.

7. PRINCIPIOS RECTORES

El presente Protocolo se configura como un instrumento integral para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral. A tal efecto, incorpora una declaración de principios, la identificación de las conductas objeto de protección, un procedimiento específico de actuación y, en su caso, las medidas reactivas y disciplinarias que resulten de aplicación.

Todas las actuaciones que se desarrollen en aplicación del Protocolo se registrarán, en todo caso, por los siguientes principios rectores, que deberán ser observados de manera permanente por todas las personas que intervengan en su aplicación dentro de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz:

a) Prevención y sensibilización

La actuación de la Mancomunidad se orientará prioritariamente a la prevención de conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluidos aquellos supuestos que puedan producirse en el entorno digital. A tal fin, se impulsarán acciones de información, formación y sensibilización dirigidas al conjunto de la plantilla, garantizando la accesibilidad y el conocimiento efectivo del Protocolo.

b) Confidencialidad y respeto a la intimidad

Todas las actuaciones se desarrollarán garantizando la confidencialidad de la información y el respeto a la intimidad, la dignidad y los datos personales de las personas implicadas, limitando el acceso a dicha información exclusivamente a quienes deban intervenir en el procedimiento.

c) Presunción de inocencia

En todo momento se respetará el derecho a la presunción de inocencia de la persona denunciada, sin perjuicio de la adopción de las medidas cautelares que resulten necesarias para la protección de la persona afectada y para garantizar la correcta tramitación del procedimiento.

d) Prohibición de represalias

Se prohíbe expresamente cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante, la presunta víctima o las personas que participen o colaboren en el procedimiento, incluidas aquellas que comuniquen, apoyen o faciliten la denuncia de comportamientos contrarios a la libertad sexual y a la integridad moral.

e) Diligencia, celeridad y seguridad

La tramitación de las actuaciones se realizará con la debida diligencia y celeridad, garantizando un procedimiento seguro, coordinado y eficaz, que evite dilaciones innecesarias y minimice el impacto de la situación denunciada sobre las personas implicadas.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social

Durante la tramitación del procedimiento se garantizará la protección de los derechos laborales, así como de la seguridad y la salud de la persona afectada, adoptando las medidas necesarias para preservar su integridad física y psicológica.

g) Imparcialidad e investigación exhaustiva

La investigación de los hechos se llevará a cabo de forma exhaustiva, objetiva e imparcial, sobre la base de los principios de contradicción y audiencia de las personas implicadas, asegurando que todas las partes sean escuchadas con las debidas garantías.

h) Actuación eficaz y proporcional

Cuando los hechos resulten acreditados, se adoptarán las medidas necesarias para su erradicación, incluidas, en su caso, las de carácter corrector o disciplinario, de manera proporcionada a la gravedad de las conductas constatadas y conforme a la normativa aplicable.

i) Reparación del daño y protección de la salud

Se procurará el resarcimiento del daño causado a la persona afectada, así como la adopción de medidas dirigidas a la protección y recuperación de su salud física y psicológica.

j) Enfoque de género y de derechos fundamentales

Todas las actuaciones se llevarán a cabo incorporando un enfoque de género y de derechos fundamentales, reconociendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestaciones de discriminación y violencia que requieren una respuesta específica y reforzada.



8. PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN

Con el fin de prevenir y erradicar las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral, la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz garantizará la adecuada **publicidad, difusión y accesibilidad** del presente Protocolo a todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación.

A tal efecto, la Mancomunidad comunicará la aprobación del Protocolo al conjunto de la plantilla y asegurará su conocimiento mediante su publicación a través de los canales institucionales habituales, tales como el tablón de anuncios, la página web corporativa, la intranet, el correo electrónico corporativo u otros medios que se consideren adecuados para garantizar una difusión efectiva.

El Protocolo permanecerá disponible para su consulta permanente a través de los canales indicados y, asimismo, se facilitarán copias en formato digital por los servicios competentes a aquellas personas que lo soliciten.

La Mancomunidad velará por que las personas de nueva incorporación tengan conocimiento de la existencia y del contenido esencial del Protocolo desde el inicio de su relación de servicio, facilitando el acceso al mismo y a la información relativa a los canales de denuncia, garantías y medidas de protección previstas.

Mediante la difusión del presente Protocolo, la Mancomunidad hace público su compromiso institucional de tolerancia cero frente a cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, comprometiéndose a actuar de forma inmediata, diligente y conforme a los principios que lo inspiran ante cualquier denuncia, comunicación o indicio de este tipo de comportamientos.

Asimismo, la Mancomunidad actuará ante la detección o denuncia de conductas hostiles, inadecuadas o irrespetuosas, aun cuando no reúnan los requisitos para ser calificadas estrictamente como acoso, con el objetivo de corregirlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo, sin perjuicio de que, cuando concurren indicios de infracción penal, se proceda a poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal.

La aplicación del presente Protocolo y la activación de las actuaciones internas previstas en el mismo no limitan ni condicionan el derecho de las personas implicadas a acudir a las vías administrativas o judiciales que estimen oportunas, ni su derecho a la tutela judicial efectiva, en los términos reconocidos en el artículo 24 de la Constitución Española.



9. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

9.1. ACOSO SEXUAL

9.1.1. Definición

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye 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.

Todo acoso sexual tiene carácter **discriminatorio**.

9.1.2. Conductas constitutivas de acoso sexual

A título orientativo y sin carácter limitativo, pueden considerarse conductas constitutivas de acoso sexual las que se recogen a continuación, atendiendo siempre a las circunstancias concretas de cada caso.

Tipo de conducta	Descripción general
Conductas verbales	<ul style="list-style-type: none">- Insinuaciones sexuales molestas.- Proposiciones o presiones para mantener relaciones sexuales.- Comentarios obscenos o sexualizados.- Bromas o comentarios sobre la apariencia física o la vida sexual.- Llamadas, mensajes o contactos no deseados por redes sociales o medios digitales.
Conductas no verbales	<ul style="list-style-type: none">- Miradas lascivas o gestos de contenido sexual.- Exhibición de imágenes, objetos o materiales pornográficos o sexualmente sugestivos.- Envío de correos electrónicos o mensajes con contenido sexual ofensivo.
Comportamientos físicos	<ul style="list-style-type: none">- Contacto físico deliberado y no solicitado.- Abrazos, besos o acercamientos físicos no deseados.- Invasión innecesaria del espacio personal.

9.1.3. Tipologías de acoso sexual

Dentro del acoso sexual pueden distinguirse dos tipologías principales, atendiendo a la forma en que se manifiestan las conductas y a su impacto en el entorno laboral.

- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Se produce cuando la aceptación o rechazo de conductas de naturaleza sexual se utiliza como condición para acceder, mantener o mejorar las condiciones de trabajo, o para evitar un perjuicio en las mismas.

Este tipo de acoso supone forzar a la persona afectada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o ver perjudicados sus derechos o expectativas laborales, pudiendo afectar, entre otros aspectos, al acceso o continuidad en el empleo, a la promoción profesional, a la formación, a la retribución, a los permisos o a cualquier otra decisión relacionada con el trabajo.

Dado que implica un **abuso de autoridad o de poder**, la persona agresora suele ocupar una posición jerárquica o de superioridad, directa o indirecta, que le permite influir o decidir sobre las condiciones de trabajo de la persona afectada.

- Acoso sexual ambiental

Tiene lugar cuando, a través de actitudes o comportamientos de naturaleza sexual no deseados, se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona afectada.

Este tipo de acoso no requiere necesariamente una relación jerárquica entre la persona agresora y la víctima, pudiendo ser ejercido por cualquier persona del entorno laboral, con independencia de su posición o estatus, así como por terceras personas relacionadas con la actividad laboral.

El acoso sexual ambiental puede manifestarse de forma reiterada o continuada y afectar de manera significativa al clima laboral, al bienestar de la persona afectada y al normal desarrollo de la actividad profesional.

9.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

9.2.1. Definición

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Este tipo de acoso se considera, en todo caso, **discriminatorio**, al vulnerar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

9.2.2. Elementos característicos

Para apreciar que en una situación concreta concurre una realidad calificable como acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan los siguientes:

- ✓ Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- ✓ Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- ✓ Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- ✓ El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la entidad debe actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en el acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo, discriminándola

y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar

el ejercicio de sus labores y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, dando lugar, en muchos casos, a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, en los términos expuestos, va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que, por motivos biológicos, solo pueden ser protagonizadas por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les han presumido a las mujeres como consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, con independencia de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Las conductas descritas, aunque puedan estar relacionadas y presentar algunos elementos en común, **no deben confundirse** con situaciones de estrés, burnout, presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones pueden producirse de forma interna como consecuencia de la presión o condiciones de trabajo, o derivar de desacuerdos puntuales propios del ámbito laboral. El acoso por razón de sexo es una realidad distinta, al consistir en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo, dirigido hacia una persona por los motivos anteriormente expuestos.

Asimismo, el acoso por razón de sexo puede ser ejercido tanto por superiores jerárquicos como por compañeros o compañeras o por personas subordinadas, teniendo su origen en los estereotipos y roles de género y teniendo, habitualmente, por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorando sus capacidades, competencias técnicas y destrezas.

9.2.3. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el apartado anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

a) Ataques mediante medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios necesarios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.



- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos o herramientas de trabajo; borrado de archivos del ordenador o manipulación de herramientas causando perjuicio.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento o devolución de la correspondencia, llamadas o mensajes de la persona.
- Denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades u otros derechos laborales.

b) Actuaciones que pretenden aislar a la persona

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros o compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona de forma reiterada.
- No dirigirle la palabra.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

c) Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir la realización de trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud.

d) Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional mediante rumores, denigración o ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos o intentar someterla a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas sobre gestos, voz, apariencia física, discapacidades o asignación de motes.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, o a la vida privada.

9.3. DIRECCIÓN DEL ACOSO EN FUNCIÓN DE LA RELACIÓN JERÁRQUICA

Las conductas constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo pueden producirse **con independencia de la posición jerárquica** que ocupen la persona agresora y la persona afectada dentro de la organización.

En función de dicha relación jerárquica, el acoso puede manifestarse de las siguientes formas:

a) Acoso descendente

Se produce cuando la conducta de acoso es ejercida por una persona que ocupa una posición jerárquica superior sobre otra situada en un nivel inferior, aprovechándose de su posición de autoridad o poder en la organización.

b) Acoso horizontal

Tiene lugar cuando las conductas de acoso se producen entre personas que ocupan un mismo nivel jerárquico o categoría profesional, sin que exista una relación directa de superioridad o subordinación.

c) Acoso ascendente

Se da cuando la conducta de acoso es ejercida por una persona o grupo de personas situadas en una posición jerárquica inferior respecto de la persona afectada.

En todos los casos, con independencia de la dirección del acoso, las conductas descritas tendrán la misma consideración y darán lugar a la activación del presente Protocolo, sin que la posición jerárquica de las personas implicadas suponga atenuación o agravación automática, sin perjuicio de la valoración que corresponda en función de las circunstancias concurrentes.

9.4. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan a través de tecnologías de la información y la comunicación —internet, telefonía y redes sociales—, nos encontraremos ante supuestos de violencia digital o ciberviolencia, sin que resulte necesario el contacto presencial entre la persona agresora y la víctima.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenazas de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)



- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.
- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

9.5. CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece la obligación de las administraciones públicas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y de otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

En cumplimiento de esta obligación legal, la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz adoptará todas las medidas necesarias para prevenir la comisión de este tipo de conductas en el seno de su organización.

En el supuesto de que una persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo lo active por considerar que está siendo víctima de una conducta que pudiera ser constitutiva de delito contra la libertad sexual o contra la integridad moral, se admitirá la denuncia y, cuando de los hechos pudieran derivarse indicios de infracción penal, se dará traslado preceptivo al Ministerio Fiscal, sin perjuicio de la tramitación interna del procedimiento.

Asimismo, se adoptarán de forma inmediata las medidas cautelares necesarias para la protección de la persona denunciante, garantizando, como mínimo, el alejamiento efectivo de la persona presuntamente agresora y la evitación de cualquier contacto directo o indirecto durante la tramitación del procedimiento, conforme a los principios de protección, confidencialidad y no revictimización.



a) Delitos contra la integridad moral

A efectos del presente Protocolo, deben considerarse, entre otras, las conductas tipificadas en el **artículo 173 del Código Penal**, que sanciona la imposición de tratos degradantes que menoscaben gravemente la integridad moral de la persona.

Asimismo, dicho precepto contempla los supuestos en los que, en el ámbito de una relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de una posición de superioridad, se realizan de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima.

Igualmente, se incluyen las conductas de carácter sexual que creen en la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, cuando no constituyan otros delitos de mayor gravedad.

b) Delitos contra la libertad sexual

Los delitos contra la libertad sexual se encuentran regulados en el **Título VIII del Código Penal**, y comprenden, entre otros, los siguientes:

- Delitos de agresiones sexuales.
- Delitos de agresiones sexuales a menores de dieciséis años.
- Delito de acoso sexual.
- Delitos de exhibicionismo y provocación sexual.
- Delitos relativos a la prostitución, la explotación sexual y la corrupción de menores.

La existencia y aplicación del presente Protocolo no sustituye ni limita las actuaciones que correspondan a los órganos judiciales o al Ministerio Fiscal, sino que se configura como un instrumento interno de prevención, detección y actuación inmediata, orientado a la protección de las víctimas, a la erradicación de estas conductas y al cumplimiento de las obligaciones legales de la Administración Pública.

10. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

La erradicación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral requiere un abordaje preventivo que tenga en cuenta las desigualdades estructurales y los desequilibrios de poder entre mujeres y hombres que se reproducen en la sociedad en general y, de manera particular, en el ámbito laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz promoverá acciones de sensibilización y formación dirigidas a todo el personal a su servicio, con el objetivo de garantizar una protección integral frente a las violencias sexuales en el entorno laboral.

Las acciones que se desarrollen tendrán una doble finalidad:

- Prevenir la aparición de las conductas descritas en el presente Protocolo.
- Informar sobre el procedimiento de actuación, los canales de denuncia y las garantías previstas para la tramitación de las denuncias o reclamaciones que puedan formularse.

El objetivo último de estas medidas es sensibilizar y formar a la plantilla sobre la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad sexual, la integridad moral y la dignidad de las personas, así como fomentar valores de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

A tal efecto, la Mancomunidad se compromete a:

- a) Informar a todo el personal sobre los procedimientos previstos para la presentación de denuncias o reclamaciones, incluidos aquellos supuestos que puedan producirse en el ámbito digital.
- b) Difundir de forma clara las conductas que se consideran contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las consecuencias y responsabilidades que pueden derivarse de las mismas.
- c) Impulsar acciones formativas y de sensibilización de carácter periódico, tales como cursos, jornadas, sesiones informativas o campañas internas, dirigidas al conjunto de la plantilla.

Las acciones formativas incluirán, al menos, los siguientes contenidos mínimos:

- Principios del Protocolo, clasificación y definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, así como su posible calificación disciplinaria o penal.
-



- Consecuencias y efectos de estas conductas en las personas afectadas, en la organización y en el entorno laboral.
- Medidas reactivas, correctoras y disciplinarias previstas frente a estas conductas.
- Procedimiento de actuación establecido en el presente Protocolo, con especial referencia a la adopción de medidas cautelares y al traslado de los hechos al Ministerio Fiscal cuando existan indicios de infracción penal.

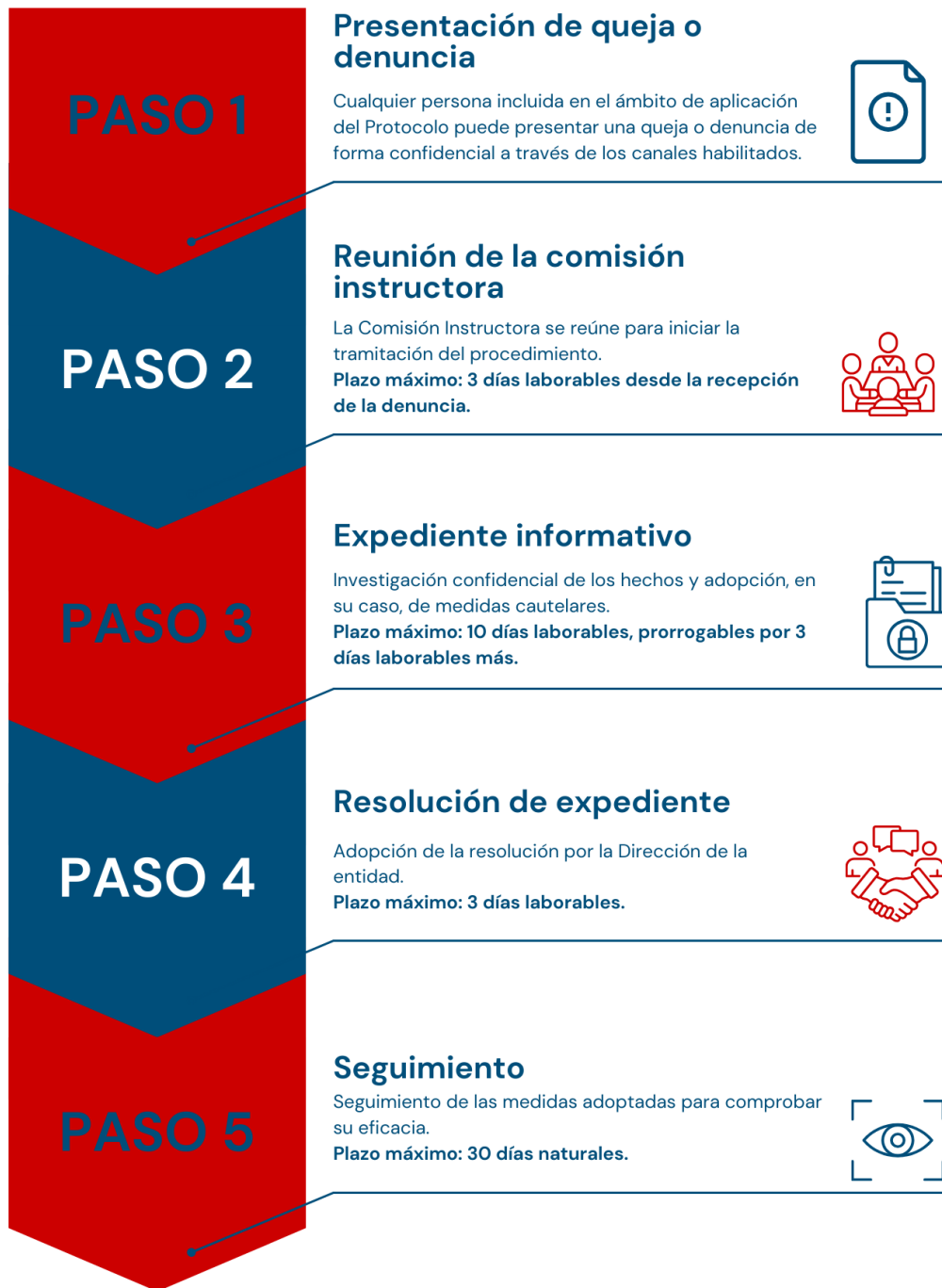
Las acciones formativas se dirigirán a la totalidad de la plantilla, con independencia de la modalidad de vinculación existente, y podrán extenderse, cuando resulte procedente, a personas en prácticas, personal en formación, voluntariado u otras personas que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la Mancomunidad.

La formación podrá ser impartida por personal propio con formación adecuada en la materia o por personal externo especializado. Asimismo, se promoverá la participación de la representación legal del personal tanto en el diseño como en la difusión de estas acciones, en el marco del I Plan Interno de Igualdad.

Sin perjuicio de lo anterior, y previa negociación o consulta con la representación legal del personal cuando proceda, la Mancomunidad podrá adoptar otras medidas complementarias de prevención, tales como códigos de buenas prácticas, campañas informativas específicas u otras acciones formativas que contribuyan a la erradicación de estas conductas.



11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



11.1. COMISIÓN INSTRUCTORA

Se constituye una **Comisión Instructora y de seguimiento** para los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que estará formada por tres personas:

- Instructor/a 1: Aroa Camacho Jene
- Instructor/a 2: Elisa Cerra Rubio
- Representación de la Dirección: Ángel Andrés González

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Instructor/a suplente: Montserrat Antón Pérez

Con el fin de garantizar al máximo la **confidencialidad** del procedimiento, las personas que integren esta Comisión tendrán carácter **fijo**.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora actuarán con **plena imparcialidad** respecto de las partes afectadas. En caso de concurrir parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el procedimiento, deberán abstenerse de intervenir. De no producirse la abstención, cualquiera de las personas afectadas podrá solicitar la **recusación** de la persona o personas afectadas.

La Comisión Instructora podrá, por acuerdo propio o a solicitud de alguna de las personas afectadas, solicitar el **asesoramiento de una persona experta externa**, que podrá acompañar la instrucción del procedimiento, quedando obligada a garantizar la máxima confidencialidad y sujeta a las mismas causas de abstención y recusación.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de **tres días laborables** desde la recepción de una queja, denuncia o del conocimiento de un comportamiento inadecuado, conforme al procedimiento establecido en el presente Protocolo.

En el seno de la Comisión se investigará de forma inmediata y minuciosa cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o acoso por razón de sexo. Todas las actuaciones se tratarán con **absoluta confidencialidad**, teniendo en cuenta que pueden afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas.

Será requisito imprescindible para formar parte de la **Comisión Instructora y de seguimiento**, tanto en calidad de titular como de suplente, poseer

formación en materia de igualdad y, específicamente, en materia de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. A las personas integrantes de la Comisión se les deberá facilitar dicha formación en un plazo máximo de **seis meses**, con una

duración mínima de **ocho horas**, que será objeto de actualización en función de cambios legislativos o de las necesidades detectadas por la propia Comisión.

11.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN

Aroa Camacho Jene será la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, de conformidad con lo previsto en el presente Protocolo, pueda ser interpuesta por las personas que prestan servicios en la organización.

Las personas trabajadoras deberán tener conocimiento de que, salvo que concurren dolo o mala fe, no podrán ser objeto de sanción por la activación del Protocolo. En estos supuestos, la interposición de una reclamación o denuncia gozará de presunción de veracidad y será gestionada por la persona designada a tal efecto.

Las denuncias tendrán carácter secreto, si bien no podrán ser anónimas. La Mancomunidad garantizará en todo caso la confidencialidad de las personas afectadas y de la información tratada durante la tramitación del procedimiento.

Con el fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de una situación de acoso, la Mancomunidad habilitará una cuenta de correo electrónico específica noacoso.mancorincon@gmail.com, a la que únicamente tendrán acceso la persona encargada de la tramitación de la queja y las personas integrantes de la Comisión Instructora. Dicha cuenta tendrá como finalidad exclusiva la recepción de denuncias o quejas relacionadas con las materias objeto del presente Protocolo.

Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de presentar igualmente las quejas o denuncias de forma secreta —aunque no anónima— mediante escrito en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de su tramitación.

Con el objetivo de reforzar la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de la tramitación asignará un código numérico a cada una de las partes afectadas, que será utilizado en las comunicaciones internas durante la instrucción del expediente.

Recibida una denuncia por cualquiera de las vías indicadas, la persona encargada de su tramitación la pondrá de forma inmediata en conocimiento de la Dirección y del resto de las personas que integran la Comisión Instructora, a efectos de la activación del procedimiento previsto en el presente Protocolo.

La Mancomunidad pone a disposición de las personas trabajadoras el modelo de denuncia o reclamación que figura como anexo en este Protocolo para la formalización de las quejas. La presentación por la persona afectada por una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por cualquier otra persona trabajadora que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente —ya sea a través del correo electrónico habilitado o mediante registro interno— será requisito necesario para el inicio del procedimiento, en los términos previstos en el apartado siguiente.

11.3. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el supuesto de que el procedimiento no pueda resolverse en la fase preliminar, o cuando esta no se haya activado, se dará paso a la tramitación del expediente informativo.

La Comisión Instructora llevará a cabo una investigación de manera rápida y confidencial, basada en los principios de contradicción, imparcialidad y audiencia de las partes. Cualquier queja, denuncia o reclamación presentada tendrá presunción de veracidad y será analizada con el fin de determinar la concurrencia o no de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

A tal efecto, la Comisión oirá a las personas afectadas y a los testigos que se propongan, podrá celebrar las reuniones que estime necesarias y requerir cuanta documentación resulte pertinente para el esclarecimiento de los hechos, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas requeridas estarán obligadas a colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, y a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de la **Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz** adoptará las medidas cautelares necesarias para garantizar el cese inmediato de la situación denunciada. Dichas medidas no podrán suponer, en ningún caso, un perjuicio permanente o definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas, y deberán priorizar la protección de la persona denunciante o presunta víctima.

Entre otras posibles medidas cautelares, se garantizará la separación efectiva entre la presunta persona agresora y la víctima, otorgándose preferentemente a esta última la opción de cambiar de puesto, turno u horario, salvo que resulte más adecuado que dicho cambio recaiga sobre la presunta persona agresora.

En el desarrollo del procedimiento se concederá audiencia en primer lugar a la persona denunciante o víctima y, posteriormente, a la persona denunciada. Ambas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal o sindical del personal, quien deberá guardar sigilo respecto de la información a la que tenga acceso.

La Comisión Instructora podrá, cuando lo estime oportuno, recabar asesoramiento externo especializado en materia de acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. La persona experta externa estará obligada a garantizar la máxima confidencialidad y quedará sujeta a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión.

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora levantará acta en la que se recogerán los hechos constatados, los testimonios recabados, las pruebas practicadas y la valoración realizada, concluyendo si, a su juicio, existen o no indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Cuando de la prueba practicada se deduzca la existencia de indicios de acoso, la Comisión Instructora propondrá en el acta la adopción de las medidas correctoras o sancionadoras

que procedan, pudiendo incluso, en los supuestos de mayor gravedad, instar la adopción de medidas disciplinarias conforme a la normativa aplicable.

Si, por el contrario, no se apreciase indicios de acoso, la Comisión hará constar expresamente en el acta que, a la vista de las actuaciones practicadas, no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. No obstante, si se detectaran actuaciones inadecuadas o situaciones de violencia susceptibles de corrección o sanción, aun sin constituir acoso, la Comisión Instructora instará igualmente a la Dirección a la adopción de las medidas que se consideren pertinentes.

Las decisiones en el seno de la Comisión Instructora se adoptarán de forma consensuada siempre que sea posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento se desarrollará con criterios de agilidad y eficacia, garantizando en todo momento la protección de la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas implicadas. Todas las actuaciones se llevarán a cabo con el debido respeto tanto a la persona denunciante o víctima, que no podrá sufrir trato desfavorable alguno por este motivo, como a la persona denunciada, cuya eventual responsabilidad deberá basarse en la concurrencia de indicios suficientes, de conformidad con la normativa laboral y de protección de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento estarán obligadas a guardar estricta confidencialidad y sigilo profesional respecto de la información a la que tengan acceso.

Esta fase de tramitación formal del expediente informativo deberá desarrollarse en un plazo máximo de diez días laborables. Cuando concurren circunstancias que, por su complejidad, hagan necesaria una ampliación del plazo, la Comisión Instructora podrá acordarla de forma motivada, sin que dicha ampliación pueda exceder, en ningún caso, de tres días laborables adicionales.

11.4. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La Dirección de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que estime oportunas en un plazo máximo de tres días laborables, siendo el órgano competente para resolver el expediente.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante o víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo respecto de la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la resolución del expediente se comunicará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable en materia de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, y con el fin de garantizar la confidencialidad, no se incluirán datos

personales, utilizándose los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de las conclusiones alcanzadas, la Dirección procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar las medidas que resulten procedentes, atendiendo a las propuestas formuladas por la Comisión Instructora.

A título orientativo y no limitativo, entre las decisiones que podrán adoptarse se incluyen las siguientes:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima mediante el cambio de puesto, turno u horario. En ningún caso se impondrá a la persona víctima de acoso un cambio de puesto, horario o ubicación dentro de la organización.
- Cuando proceda, y en función de los resultados de la investigación, imponer sanciones a la persona agresora conforme al régimen disciplinario aplicable, ya sea el previsto en los convenios colectivos laborales correspondientes, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, en la normativa reguladora del régimen disciplinario del personal funcionario.

Entre las sanciones que podrán valorarse se encuentran, entre otras, las siguientes:

1. Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. Suspensión de empleo y sueldo.
3. Limitación temporal para el ascenso profesional.
4. Despido disciplinario, cuando resulte legalmente procedente.

En el supuesto de que la sanción impuesta no implique la extinción del vínculo laboral, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona sancionada, tanto en el caso de reincorporación tras una suspensión como en el desempeño de un nuevo puesto de trabajo. En todo caso, la obligación de erradicar el acoso no se entenderá cumplida con la mera adopción de la sanción, siendo necesario un seguimiento posterior que garantice la ausencia de reiteración de las conductas.

Asimismo, la Dirección adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones dirigidas a la protección de la seguridad y la salud de la persona afectada, entre las que podrán incluirse, entre otras:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la organización.
- Adopción de medidas de vigilancia y protección de la persona afectada.
- Medidas destinadas a evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona afectada, se consideren beneficiosas para su recuperación.



- Formación o reciclaje profesional cuando la persona afectada haya permanecido en situación de incapacidad temporal durante un período prolongado.
- Desarrollo de nuevas acciones formativas y de sensibilización dirigidas a todas las personas que prestan servicios en la Mancomunidad, orientadas a la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

11.5. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora llevará a cabo un seguimiento de los acuerdos adoptados, con el fin de verificar el cumplimiento y la eficacia de las medidas implementadas.

Del resultado de dicho seguimiento se levantará la correspondiente acta, en la que se recogerán, en su caso, las medidas adicionales a adoptar cuando los hechos que dieron lugar al procedimiento persistieran, así como la valoración sobre la implantación efectiva de las medidas preventivas y sancionadoras acordadas.

El acta de seguimiento será remitida a la Dirección y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las debidas cautelas en materia de confidencialidad y protección de los datos personales de las partes afectadas, conforme a lo previsto en el presente Protocolo.



12. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la entidad:

IV. Descripción de los hechos



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.