



Excmo. Ayuntamiento de Viator

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL
Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTkMTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	1/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTkMTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Contenido:

1. PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO.....	3
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO.....	5
3. MEDIDAS QUE EVITEN CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.	6
3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS	7
3.1.1 CONCEPTOS Y CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.	7
3.2 MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....	12
3.2.1 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA	13
3.2.2 DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA.	14
3.2.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL	15
3.2.4 EL EXPEDIENTE INFORMATIVO.....	16
3.3 MEDIDAS REACTIVAS FRENTE AL ACASO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO. ...	18
3.3.1 LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE.	18
3.3.2 SEGUIMIENTO	19
4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	19
5. REGISTRO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.....	20
6. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO	20
7. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA (ANEXO I Modelo)	22

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	2/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



1. PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO

El protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la administración local contempla los siguientes apartados:

- Declaración de principios y objetivos
- Procedimiento de actuación para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas y, en su caso, el régimen disciplinario.

Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas ante el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

El presente protocolo de prevención y de actuación es aplicable a todo comportamiento de acoso sexual y/o por razón de sexo que pueda manifestarse entre el personal del Excmo. Ayuntamiento de Viator. Dicha administración local asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir dichas acciones en su organización. El ayuntamiento sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral son manifestaciones de violencia que vulneran derechos fundamentales y afectan gravemente la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Estas conductas no solo contravienen el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, sino que también constituyen una forma de discriminación por razón de sexo. Además, generan un ambiente laboral tóxico y tienen efectos negativos significativos en el clima laboral del Ayuntamiento de Viator.

La aprobación del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de Viator es una medida que protege los derechos de los y las trabajadores/as, cumpliendo con la normativa vigente, garantizando un ambiente laboral seguro y respetuoso, mejorando el clima laboral, y reforzando el compromiso del ayuntamiento de Viator con la igualdad y la responsabilidad social.

Dichas conductas son pluriofensivas porque afectan a varios intereses jurídicos. Los actos de estas características generan un daño a otros intereses jurídicos tales como

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	3/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		




la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan siempre a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

Todo el personal del ayuntamiento tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de esta administración local, absteniéndose de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, si no es así, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos, a través de una queja o denuncia.

El procedimiento de actuación recogido por el siguiente Protocolo se rige por los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.
- Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	4/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

El objetivo principal que persigue implantar este protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la organización laboral.

Los objetivos específicos a alcanzar son:

Fomentar la cultura preventiva.

Manifiestar la tolerancia cero del ayuntamiento a situaciones de acoso y/o por razón de sexo en el trabajo.

Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de actuación en sus distintas modalidades como acoso sexual y por razón de sexo.

Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.

Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias.

Corregir conductas inadecuadas.

Apoyar a la persona que ha sufrido dicha situación para evitar su revictimización y facilitarte, en su caso, el acceso al acompañamiento psicosocial.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	5/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		




3. MEDIDAS QUE EVITEN CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

El Excmo. Ayuntamiento de Viator pone en marcha el procedimiento de prevención y actuación que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del I Plan de Igualdad, estableciendo así un procedimiento de cómo actuar ante conductas de acoso sexual y/o por razón de en el trabajo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:



1. Medidas preventivas: declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas de acoso y/o por razón de sexo en el trabajo.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a estos comportamientos para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Medidas reactivas frente a conductas contrarias de acoso y/o por razón de sexo en el trabajo.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	6/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

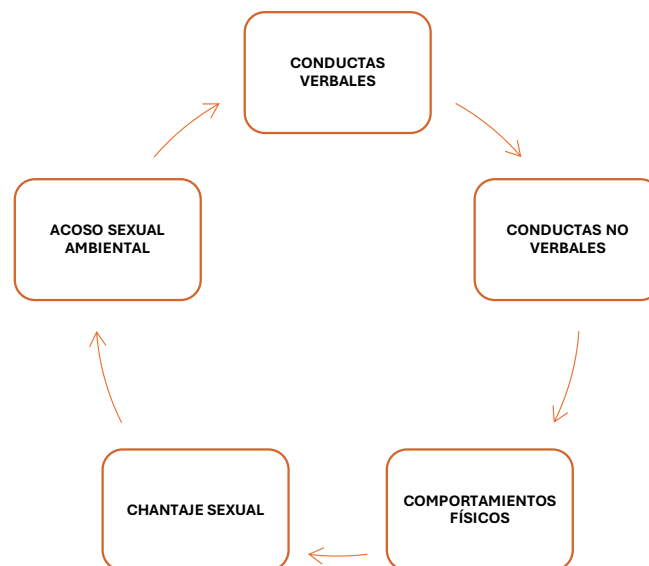
3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS


3.1.1 CONCEPTOS Y CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

a) Concepto acoso sexual.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

A título de ejemplo, se recogen las siguientes distinciones:



Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	7/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:


- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

- El chantaje sexual consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertas condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

- En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la organización laboral, con independencia de su posición, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	8/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora, el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la organización.

Se habla de acoso vertical cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la organización local. Pudiendo ser descendente o ascendente.


b) Concepto de acoso por razón de sexo.

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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

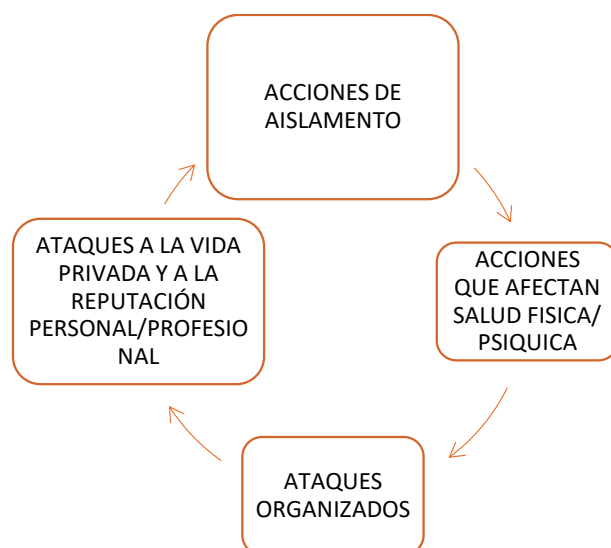
Para apreciar que efectivamente concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendido como 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 percibida subjetivamente por ésta 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.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	9/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente, las siguientes son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, se establece una división de dichas conductas, según:



Acciones de aislamiento:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc).


Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	10/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Acciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques con medidas organizativas :

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. 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.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

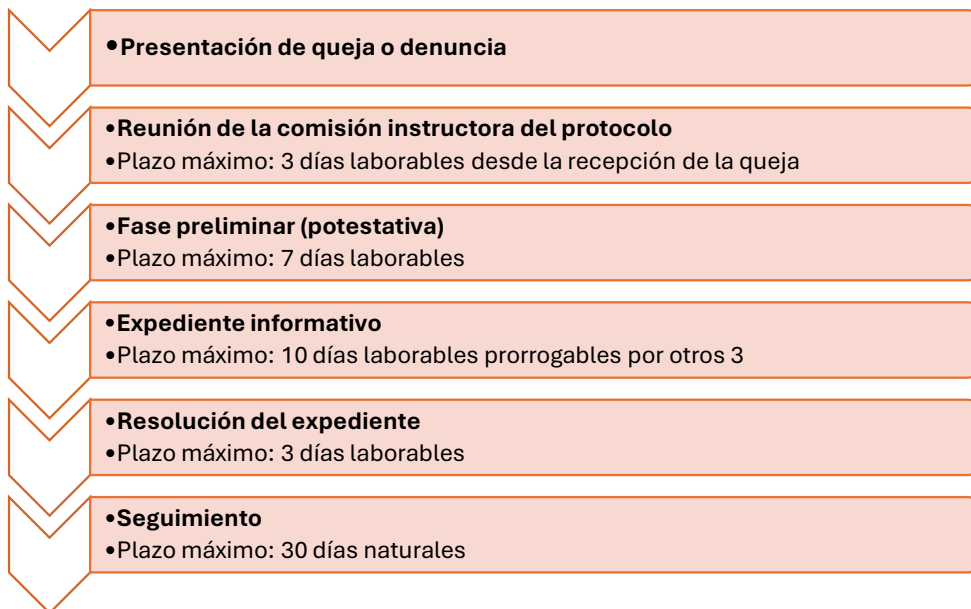
Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	11/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada

3.2 MEDIDAS DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	12/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



3.2.1 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

Según este Protocolo y aprobado en Comisión correspondiente, la persona titular de la Secretaría del Ayuntamiento de Viator es la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que se interponga por personas que prestan servicios en esta organización.

La presentación de queja o denuncia, salvo dolo o mala fe, no será sancionada. La presentación de dicha queja y/o denuncia tendrá la presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, desde el Ayuntamiento de Viator y la Comisión garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, se habilita la cuenta de correo electrónico denunciaigualdad@ayuntamientoviator.org a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Se puede aceptar igualmente las quejas o denuncias que se presenten de forma secreta, que no es anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades, por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la persona que ostente la Presidencia-Alcaldía del Ayuntamiento y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras el modelo para la formalización de la denuncia o queja. El inicio del procedimiento se inicia con la presentación del formulario correspondiente denunciando una situación de acoso, dicha presentación podrá ser realizada por la víctima de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFMTkMTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	13/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFMTkMTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



3.2.2 DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo que está formada por siete personas:

- Persona titular de la Concejalía de Igualdad, ostentará la Presidencia
- Persona titular de la representación de las personas funcionarias del Ayto. de Viator
- Persona titular de la secretaria del Ayto. de Viator
- Persona titular del área de Intervención del Ayto. Viator
- Persona titular de la representación del personal laboral del Ayto. Viator
- Persona titular del Cuerpo de Policía Local del Ayto. de Viator
- Personas titulares del Cuerpo de Policía Local responsable de VIOGEN

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares: [Nombre, apellidos y cargo]

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación/ participación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	14/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

3.2.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes. Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima.

La comisión instructora, una vez recibida la denuncia, entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión. En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Presidencia-Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Viator.

Dada la complejidad del caso, la comisión instructora podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora de la fase preliminar.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	15/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

3.2.4 EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

Se dará paso al expediente informativo, si no se hubiera activado la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse aun habiéndose activado.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no de la conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan. La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad.

La Comisión instructora podrá celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios - en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. La comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más, debido a su complejidad.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la persona que ostente la Presidencia-Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Viator adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	16/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la persona que ostente la Presidencia-Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Viator separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.


Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la persona que ostente la Presidencia del Ayuntamiento de Viator a adoptar las medidas oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la Presidencia del Excmo. Ayuntamiento a adoptar medidas al respecto.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	17/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

3.3 MEDIDAS REACTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.


3.3.1 LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE.

La persona que ostente la Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Viator vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la persona que ostente la Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Viator procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - o Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la organización de la administración local.
 - o Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación al ayuntamiento de Viator.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	18/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Desde la Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Viator se impulsarán las medidas preventivas para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada a través del Centro de la Mujer de la Mancomunidad.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Realización de acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la administración local.

3.3.2 SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora tiene la obligación a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Presidencia-Alcaldía del ayuntamiento de Viator, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del I Plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso, la administración local deberá comunicar la adopción del protocolo, documento de obligado cumplimiento, a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicándolo además en la web, en la intranet, en el tablón de anuncios, por escrito o

19

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	19/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su conocimiento.

De esa forma se hace público su compromiso de no tolerar en su organización acoso sexual y/o por razón de sexo, por lo que ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten pertinentes.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

5. REGISTRO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Dicho documento se integrará en el I Plan de Igualdad, que serán registrados de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 11 del RD 901/2020, de 13 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Será registrado en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de Igualdad.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcom/>

6. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

La eliminación de las conductas el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular.

Para ello, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se establecerán medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadores, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	20/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Las acciones se dirigirán, a la prevención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral y a la información del procedimiento de actuación frente a éstas, y de las garantías para el tratamiento de las denuncias o quejas.


El objetivo de estas acciones es sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad entre mujeres y hombres.

El ayuntamiento deberá:

- a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso
- b) Informar de las conductas consideradas acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización
- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 - Declaración de principios, definición de conceptos e identificación de conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo.
 - Efectos que producen estas conductas en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
 - Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias.
 - Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse previsto en este protocolo.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización.

Las acciones formativas en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la comisión instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	21/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Ejemplos de buenas prácticas son:

- Incluir el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, en el Manual de Acogida que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la organización.
- Habilitar un espacio en la intranet corporativa destinado a la Promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Incorporar contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, en la formación de acogida del personal y en prevención de riesgos laborales.
- Realizar campañas de formación y sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.
- Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.

7. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA (ANEXO I Modelo)

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.


SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

- Persona afectada Unidad afectada Otros (especificar):
 Representantes de los trabajadores/as Comité de Empresa o Delegados/as de personal

TIPO DE ACOSO

- Sexual Por razón de sexo Por identidad sexual y/o por expresión de género
 Otros

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTkMTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	22/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTkMTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos: _____.

DNI/NIE: _____.

GÉNERO:

F M

OTROS: _____.

Teléfono de contacto: _____.

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Puesto de trabajo:

Unidad Directiva/Departamento:

Vinculación laboral:

Laboral fija Laboral temporal

Funcionaria Interina

Otra

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

23

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	23/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



TESTIGOS Y/O PRUEBAS

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí (especificar):
- NO

--


SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

Lugar y fecha

Firma de la persona interesada

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	24/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			


MODELO RECIBÍ DENUNCIA

Por la presente, la persona, D/Dña. _____ con
DNI/NIE _____. Hace constar que ha recibido una denuncia a
fecha _____ y con número de expediente
asignado _____.

Para que así conste a todos los efectos, firma y fecha el presente documento a
continuación.

(Firma de la persona receptora)

(Fecha de solicitud)

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	25/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS


De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), se incluye la siguiente información en lo concerniente a cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

- Los datos recogidos serán utilizados exclusivamente con fines determinados, explícitos y legítimos, al objeto de investigar potenciales comportamientos compatibles con acoso sexual o por razón de sexo o diversidad sexual, conservándose el tiempo estrictamente preciso y, no serán tratados posteriormente de manera incompatible con dichos fines.
- Los informes y documentos que se archiven serán de acceso restringido. Sólo la persona interesada y los/as responsables de la tramitación podrán tener conocimiento de los mismos. No se efectuarán copias, ni se enviará ningún documento por canales informáticos, salvo petición expresa de las personas interesadas.
- La base legal para el tratamiento de datos es la ejecución del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE al acoso sexual y/o por razón de sexo EN EL ÁMBITO LABORAL, y la firma de la presente solicitud implica el consentimiento de la persona interesada para que la unidad Tramitadora corrobore el caso y, una vez corroborado, realice una primera valoración inicial a partir de la cual podrá determinar si procede o no admitir a trámite dicha solicitud.
- Toda la información aportada por la persona solicitante se enviará a la unidad Tramitadora y, en su caso, a la Comisión frente al Acoso sexual.
- No está prevista la cesión de datos a terceros ajenos, salvo obligación legal, a excepción de los casos en que, en aras de conseguir el mejor posible resultado de la investigación, a la Comisión frente al Acoso sexual recurra a los servicios de una consultoría externa.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	26/27
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



- La persona solicitante podrá ejercer en todo momento los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación o portabilidad dirigiéndose a la unidad responsable. Si la persona solicitante ejerce su derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, ello no afectará a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.
- Adicionalmente a los datos aportados por la persona solicitante, la unidad Tramitadora y/o la Comisión frente al Acoso sexual podrán recabar información legítimamente de aquellas partes que consideren de interés al objeto de la investigación de potenciales comportamientos compatibles con acoso sexual o por razón de sexo, no permitidos de forma alguna en el Ayuntamiento de Viator.
- Los medios más apropiados que pudieran emplearse para obtener datos adicionales se incluyen el correo postal, el correo electrónico y la mensajería instantánea.
- No se considerará adecuado informar telefónicamente mediante una locución.
- Todos los archivos de este Protocolo se custodiarán en la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos y gozarán de idéntica protección que cualquier otro expediente de carácter administrativo.

Código Seguro De Verificación	ePX8zsP+D+JGkWFmTtA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Nuria Lopez Jimenez - Secretaria del Ayto. de Viator	Firmado	03/06/2025 10:11:41	
Observaciones	Diligencia para hacer constar que este "I Plan de Igualdad Municipal y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo" se entiende aprobado definitivamente el 16.4.2025 al no haberse presentado alegaciones, en el periodo de exposición del acuerdo de Pleno Ordinario de fecha 6 de febrero de 2025.	Página	27/27	
Uri De Verificación	https://ov.dipalme.org/verifirma/code/ePX8zsP%2BD%2BJGkWFmTtA%3D%3D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			