



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRARIAS A LA LIBERTAD
SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL
EN EL ÁMBITO LABORAL**





INDICE

	Pág.
1. Introducción.....	1
2. Descripción entidad.....	3
3. Objeto.....	4
4. Principios.....	6
5. Política de la entidad.....	8
6. Tipos de acoso.....	11
7. Procedimiento de actuación.....	19
8. Tipificación de las faltas y sanciones.....	30
9. Medidas de Prevención.....	33
10. Protección de datos.....	37
11. Bibliografía.....	38

Anexo I. Compromiso de confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso.

Anexo II. Modelo denuncia formal por acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

Anexo III. Mediación.

Anexo IV. Informe de Conclusiones.

Anexo V. Registro del personal informado.

Anexo VI. Encuesta sobre acoso laboral

Anexo VII. Encuesta sobre acoso sexual.



1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres. Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la entidad o entidad en la que se producen.

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral, así como de cumplir con los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así como con el art.14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda entidad, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Lo que, por otra parte, presenta indudables ventajas.

De una parte, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la entidad de prevenir y erradicar estas formas de violencia. De otra, sensibiliza a la plantilla respecto a las conductas que no deben ser toleradas afianzando la tutela preventiva al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas o comportamientos que puedan producirse en la entidad contraviniendo la libertad sexual y la integridad moral, sean o no constitutivas de delito.



En efecto, implantar el protocolo previene conductas que son contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo al tiempo que, en su caso, les da un tratamiento adecuado y facilita su erradicación, además de garantizar el cumplimiento de la norma.

En caso de detectar un comportamiento susceptible de ser considerado como acoso sexual y/o por razón de sexo en la entidad, o reconducible a cualquiera de las otras conductas a las que se hará referencia después, el protocolo permite que puedan proponerse y adoptarse actuaciones rápidas, confidenciales y con garantías en aras a su erradicación, así como proteger a la presunta víctima durante el procedimiento. Si se demuestra que la situación denunciada efectivamente es reconducible a una de las mencionadas, se actuará con la contundencia que ello requiere. En aquellas otras ocasiones en las que lo que existe, más bien, es un trato inadecuado aunque no propiamente una situación de acoso o un acto contrario a la libertad sexual y la integridad moral, activar el protocolo evita igualmente que las conductas irregulares continúen perpetuándose en el tiempo, derivando en situaciones más graves; además de permitir que la entidad adquiera conciencia de lo que está ocurriendo y adopte las medidas adecuadas y necesarias para requerir y advertir a la persona que ha tenido comportamientos inadecuados que cese en su conducta de forma inmediata. Evidentemente, todo dependerá de la gravedad de los hechos, lo que se valorará por la comisión o la persona encargada de instruir el protocolo.

Puede que, en otras ocasiones, la tutela efectiva exija sanciones más contundentes, incluso el despido pero, sea como fuere y se le aplique la sanción que se le aplique a la persona agresora, lo que resulta evidente es que el protocolo, en la mayoría de las ocasiones, es el instrumento más idóneo para que la tutela a la víctima sea efectiva dado que posibilita conciliar el mantenimiento de su puesto de trabajo en condiciones óptimas con la prevención y la reparación de la situación de daño, que, al final, supone una tutela más efectiva de la que hasta hace un tiempo era la única posible: la extinción indemnizada del vínculo laboral.



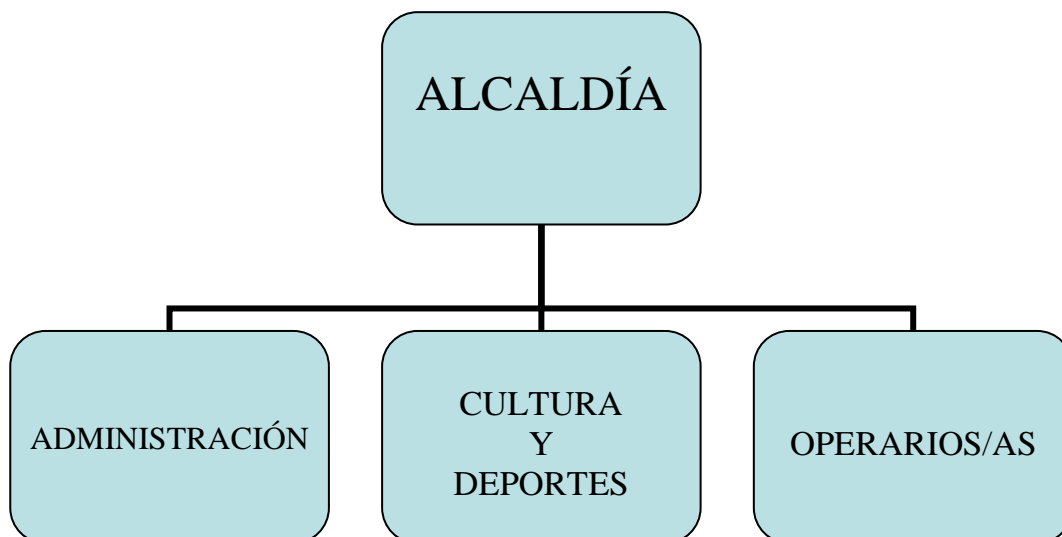
2. DESCRIPCIÓN EMPRESA

El AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE desarrolla su actividad en el ámbito de LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

El AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE dispone de 1 centro de trabajo situado en la Avda. Castilla la Mancha 5, 02250 Abengibre (Albacete).

Su plantilla se divide entre personal funcionario y laboral y varía dependiendo de la época del año ya que se contratan para Planes de Empleo/Corresponsables, Monitores/as Socorristas, ...

Organigrama de la entidad:





3. OBJETO

El objetivo principal que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la entidad.

Lo que se hace con el protocolo es, en primer lugar, precisar qué comportamientos no se toleran en el ámbito de la organización para prevenir conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en el acoso sexual y/o por razón de sexo; identificar la conducta denunciada en el caso que se produzca; facilitar a la víctima, a cualquier trabajador o trabajadora o persona que presta sus servicios en la organización, a la representación de las personas trabajadoras o a cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, el acceso al procedimiento para denunciar internamente en el ámbito de la entidad cualquiera de las situaciones mencionadas activando así la investigación, persecución y, en su caso, erradicación mediante la sanción de dichas conductas en el ámbito de la entidad, así como evitar la revictimización de la persona acosada por una mala praxis durante el proceso de investigación y denuncia.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a) Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la entidad frente a las situaciones que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran



producirse en el entorno digital, así como cualquier otra contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones apuntadas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en la entidad se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de las mencionadas.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.



4. PRINCIPIOS

El protocolo de prevención y actuación frente a cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo contemplará, en todo caso:

- 1) Declaración de principios, definición e identificación de las conductas a las que les resultará de aplicación.
- 2) Procedimiento de actuación frente a cualquiera de estas conductas para dar cauce a denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3) Identificación de las medidas reactivas frente a cualquiera de las situaciones apuntadas y, en su caso, régimen disciplinario aplicable.

Además, el procedimiento se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- a) Prevención y sensibilización de cualquier conducta que pudiese ser contraria a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluso el que pudiese producirse en el entorno digital. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluso el que pudiese producirse en el entorno digital.
- e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL
ÁMBITO LABORAL

- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) 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.
- h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral resulten probadas.
- i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- j) Enfoque de género y derechos fundamentales en todo el procedimiento.



5. POLÍTICA DE LA EMPRESA

Con el presente protocolo, el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras entidades, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras entidades.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la entidad y, por lo tanto, el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.



- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención de estas conductas, en la sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad, en la difusión de buenas prácticas y en la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la fecha expuesta debajo de este punto y se comunicará a la plantilla de la entidad en el mismo momento.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

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

En Abengibre (Albacete), a 11 de Diciembre 2024

La Dirección

Fdo.



6. TIPOS DE ACOSO

6.1. ACOSO SEXUAL

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- **Conductas verbales:** Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, 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:** Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o 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, su sujeto activo será aquel 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. Puede ser realizado por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

6.2. 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 en una realidad concreta 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:

- a) 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.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.



- c) 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.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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.

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 también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

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 punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar 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 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.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os 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.).

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 a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

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

6.3. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

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 (tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.), el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

ACOSO EN LINEA 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 LINEA

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

(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.

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)

(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.

6.4. CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las entidades deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que,*



sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima...Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual hay que diferenciar entre:

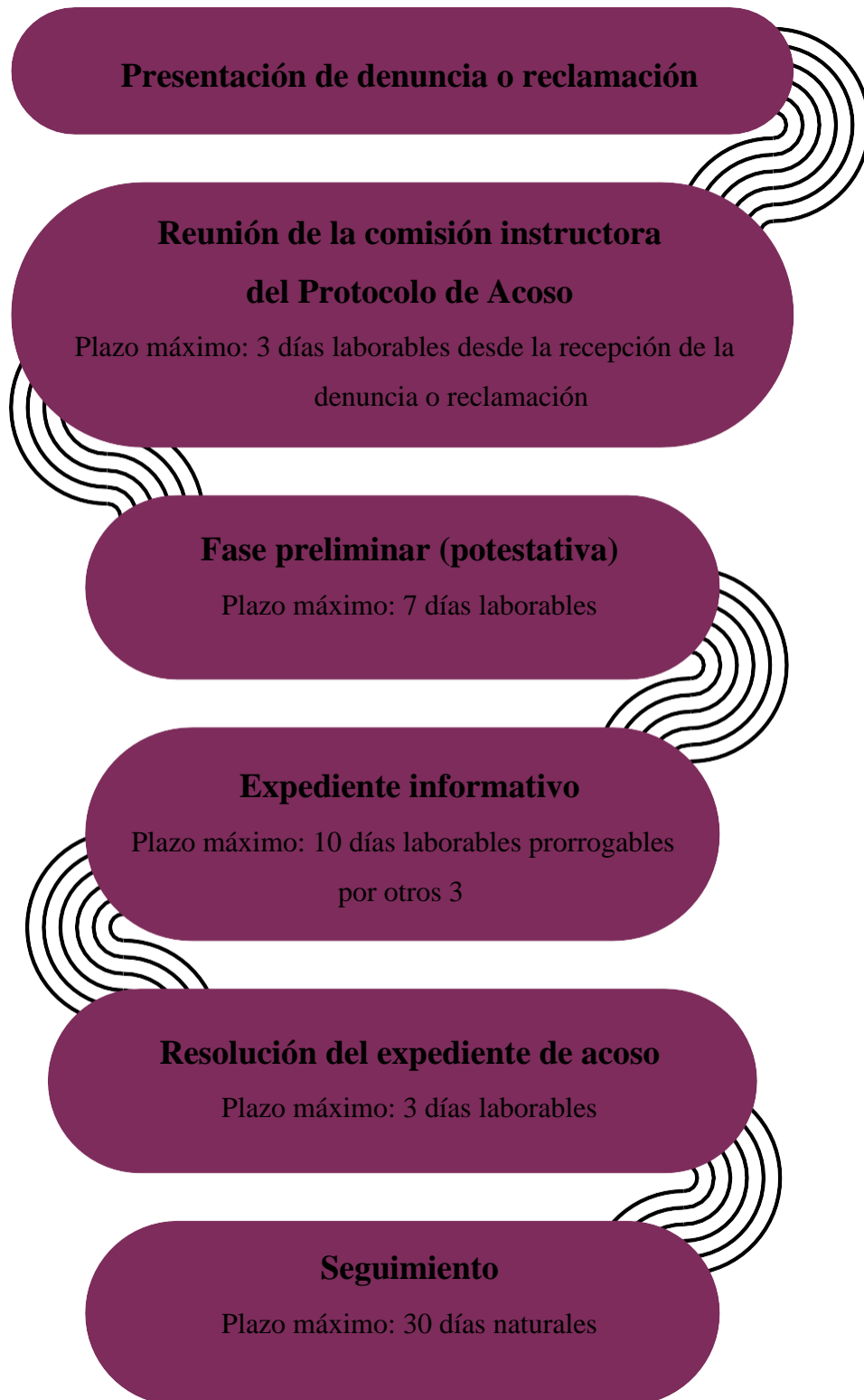
- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Título VIII del Código Penal.



7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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





7.1. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas (en aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por **3 personas**, con un máximo de 5 en caso necesario. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la entidad y/o de la organización.):

- JAVIER GARCIA CEBRIÁN: Alcalde
- MATILDE CÓRDOBA PICAZO: Administrativa
- ISABEL MARIA RUIZ OCHANDO: Secretaria

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

- EDUARDO HONRUBIA CEBRIÁN: Operario.

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 de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones 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.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la alcaldía del AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

7.2. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: DENUNCIA O RECLAMACIÓN

En el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE, la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización es MATILDE CÓRDOBA PICAZO, que formará parte de la comisión instructora del protocolo.

Las personas trabajadoras del AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.



Las denuncias serán secretas y el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE habilita la cuenta de correo electrónico (mati.abengibre@dipualba.es) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la alcaldía de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la alcaldía del AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.



7.3. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión 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.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **7 días laborables** a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación 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.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, 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 denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

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 alcaldía de la entidad.

Igualmente, 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 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.

7.4. EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, 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.

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la alcaldía del AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de 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 alcaldía del AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE 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. En



cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, 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, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora



instará igualmente a la alcaldía del AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, 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 a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la 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 **10 días laborables**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros **3 días laborables más**.



7.5. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La alcaldía del AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE una 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 representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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 alcaldía del AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE 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. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
 1. 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 entidad.
 2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora conforme al punto 8 de este protocolo.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la alcaldía del AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una



suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

La alcaldía del AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.



7.6. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada 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 alcaldía de la entidad, 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 plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la entidad haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.



8. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Se consideran MUY GRAVES las siguientes faltas:

- a) La violencia física interna, es decir, son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia entidad o entre personas de distintas entidades que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- b) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma específica.
- c) El acoso psicológico y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- d) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- e) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se consideran GRAVES las siguientes faltas:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;



- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- g) La impartición de órdenes vejatorias.
- h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- i) Las actitudes que componen vigilancia extrema y continua.
- j) La orden de aislar e incomunicar a otra persona.
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se consideran LEVES las siguientes faltas:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramienta de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

El régimen sancionador se aplicará de conformidad con el Convenio Colectivo de la entidad, la legislación laboral y el resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído la plantilla y el personal directivo, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran derivarse de la comisión de delitos.



En función de la gravedad de las conductas, se contemplan las siguientes sanciones disciplinarias orientativas:

- ✓ Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- ✓ Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días, cambio de turno de trabajo.
- ✓ Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta 3 años, traslado forzoso sin derecho a indemnización, despido disciplinario.



9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

9.1. PUBLICIDAD

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso hasta ahora descritas, la entidad deberá comunicar la adopción del protocolo 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 cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su contenido, con especial hincapié en publicitar y facilitar los canales de denuncia adecuados.

De esa forma la entidad hace público su compromiso de no tolerar en su organización actuación alguna que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, ni de otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, por lo que, ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten pertinentes.

La entidad actuará ante cualquier denuncia o reclamación presentada, activando la resolución de la cuestión según el protocolo de forma inmediata. La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada, o sufriendo conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente protocolo.

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas. Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del art.24 de la Constitución Española.

La entidad actuará también cuando se detecten o denuncien acciones hostiles, aunque no resulten estrictamente constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, para atajarlas y prevenir su posible repetición y reiteración en el tiempo, o en su caso, y de entender que concurren indicios de delito, dar traslado al Ministerio Fiscal.



9.2. FORMACIÓN

La eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra conducta o comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, requiere reconsiderar ciertos patrones e relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular.

El art.12.2 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual establece que las entidades promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las acciones que se promoverán estarán dirigidas, por un lado, a la prevención de las situaciones escritas en el entorno laboral y/o en la organización laboral y, por otro lado, a informar del procedimiento de actuación, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o reclamaciones que se formulen.

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

Por tanto, las entidades deben:

- a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar denuncias o reclamaciones frente a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluso cuando se producen en el ámbito digital, así como de aquellas conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- b) Informar de 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, incluso cuando se producen en el ámbito digital, y de las sanciones que acarrearán 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:
 1. Declaración de principios, clasificación de conductas o comportamientos susceptibles de acoso sexual, acoso por razón de sexo y contrarios a la



libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo; definición e identificación de conductas sancionables y conductas tipificadas como delito.

2. Efectos que producen estas conductas en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente a estas conductas en la entidad.
4. Procedimiento para dar cauce a denuncias y reclamaciones que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la entidad, advirtiendo expresamente respecto a la actuación de la entidad que en caso de indicios y/o pruebas de que lo denunciado pudiese ser constitutivo de delito se dará traslado al Ministerio Fiscal adoptando las correspondientes medidas cautelares.

Las acciones formativas deberían realizarse al menos una vez al año y se dirigirán a la plantilla total de la entidad cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse de dichas acciones el personal becario, voluntario y aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las acciones formativas deberían tener una duración mínima de 3 horas y podrán ser impartidas tanto por personal propio de la entidad, con formación suficiente en la materia, como por personal externo especializado. La representación legal de la plantilla participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización para contribuir a la prevención y la sensibilización.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades también podrán adoptar, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, otras medidas específicas para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, tales como códigos de buenas prácticas, realización de campaña de información u otras acciones formativas.



Algunos ejemplos de buenas prácticas son:

- Incluir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como frente a las conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en la entidad, 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 y cualquier otra conducta o comportamiento contrario a la libertad sexual.
- Incorporar contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, a la prohibición de discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones, en la formación de acogida del personal y en la formación sobre prevención de riesgos laborales.
- Realizar campañas de formación y sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.
- Facilitar asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico de la entidad y/o de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y/o de los servicios públicos disponibles.
- Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación, etc.

Además de las medidas de sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales que se dirigirán a toda la plantilla, es preciso señalar que, en materia de prevención de riesgos laborales, todas las entidades están obligadas a incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.



10. PROTECCIÓN DE DATOS

- Todas las personas que intervengan en el proceso regulado en el presente Protocolo, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo y quedarán identificadas en el expediente.
- En todo momento se garantizará la protección del derecho a la intimidad de las personas que intervienen en este procedimiento, y respecto a los datos y cualquier información generada durante el mismo, en lo regulado en el Reglamento General de Protección de Datos y normativa derivada de la misma.
- 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 denunciante como a la víctima (en caso de no coincidir en la misma persona), quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo; como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.
- La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.



11. BIBLIOGRAFÍA

A nivel internacional, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958; así como, el Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N° 19 y N° 35; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

Desde el ámbito de la Unión Europea, y en lo que tiene que ver con el marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la entidad. También, la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.

A nivel estatal, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, cuales son, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española, el propio Estatuto de los Trabajadores, la Ley



31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL); así como, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI); la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y 9 otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral libertad sexual (LOGILS); la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los términos fijados por la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución Española como la dignidad profesional y personal (art.10) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación -de ser acoso sexual y/o por razón de sexo- (art.14), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (art.15), la intimidad, honor y propia imagen (art.18), etc.

En el marco de la legislación ordinaria, desde la perspectiva laboral, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del art.4.2 del Estatuto de los Trabajadores, referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del art.5; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del art.17, la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del art.18, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del art.50 –en ocasiones única tutela de la víctima- y el art.54, referente al despido disciplinario.

Deben considerarse, asimismo, el art.14 de la LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el art.7 de la LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de



igualdad –art.46 LOI- y la obligación entidadrial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la entidad –art.48 LOI y art.12 LOGILS-. Esta obligación ha sido desarrollada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo art.2.1 establece que todas las entidades comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

La interrelación entre la LOI y LPRL además queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el art.8.13 y el 8.13.bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente-, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

En el ámbito de la jurisdicción social, el art.96 de la LRJS, relativo a la prueba de indicios, y el art.180.4, referente a las medidas cautelares, resultan fundamentales para la tutela del acoso; así como, el art.183 en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Igualmente es fundamental el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, publicado en el BOE de 14 de enero de 2008, así como la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos, así como el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva aprobado el 10 de mayo de 2023 y publicado en el BOE de 19 de mayo de 2023.

Lo anterior sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto de los delitos contra la integridad moral –art.173 del Código Penal- y de los delitos contrarios a la libertad sexual del Título VIII del Código Penal.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Respecto a estos últimos, debe tenerse en cuenta la agresión sexual -art.178-; las agresiones sexuales a menores de dieciséis años –arts.181 a 183.bis-; el acoso sexual – art.184-; los delitos de exhibicionismo y provocación sexual -arts.185 y 186- y los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, - arts.187 a 189.ter-.

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL
ÁMBITO LABORAL



ANEXOS



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL
ÁMBITO LABORAL



ANEXO I. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO

JAVIER GARCIA CEBRIÁN, MATILDE CÓRDOBA PICAZO, ISABEL MARIA RUIZ OCHANDO y EDUARDO HONRUBIA CEBRÁN habiendo sido designados por el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE como personas instructoras para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo, contra la libertad sexual y la integridad moral que pudieran producirse en el ámbito laboral, se comprometen a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiestan su compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre la situación que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico, sexual y/o razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaramos que hemos sido informados por el AYUNTAMIENTO DE ABENGIBRE de la responsabilidad disciplinaria en que podríamos incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Abengibre (Albacete), a 11 de Diciembre de 2024

Personas Instructoras

Fdo.:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL
ÁMBITO LABORAL



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL
ÁMBITO LABORAL

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA:	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

--

TESTIGOS Y PRUEBAS	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
---------------------------	-----------------------------	-----------------------------

--

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

Firma de la persona interesada:

--

En, a de de 20.....



ANEXO III. MEDIACIÓN

Nombre y apellidos:

Nombre y apellidos:

Acuerdo de mediación:

Estamos de acuerdo en resolver el conflicto y para que estos problemas no vuelvan a repetirse en el futuro, nos comprometemos a:

1º

.....

.....

.....

.....

2º

.....

.....

.....

.....

3º

.....

.....

.....

.....

4º

.....

.....

.....

.....

5º

.....



PROCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL
ÁMBITO LABORAL

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

Al firmar este acuerdo nos comprometemos a llevar a cabo lo anteriormente expuesto:

IMPLICADOS

Nombre y apellidos:	Nombre y apellidos:
Fdo.	Fdo.
Nombre y apellidos:	Nombre y apellidos:
Fdo.	Fdo.

MIEMBROS COMITÉ INVESTIGACIÓN

Nombre y apellidos:	Nombre y apellidos:
Fdo.	Fdo.

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Nombre y apellidos:	Nombre y apellidos:
Fdo.	Fdo.

En, a de 20.....



ANEXO IV. INFORME DE CONCLUSIONES

DATOS PERSONALES		
NOMBRE Y APELLIDOS:		<input type="checkbox"/> Mujer
NIF:		<input type="checkbox"/> Hombre
Tif.	E-mail:	
CONTRATO		
Puesto de trabajo:		<input type="checkbox"/> Fijo
Departamento:		<input type="checkbox"/> Temporal
Antigüedad en el puesto:		
INDICADORES ORGANIZACIONALES		
	SI	NO
Absentismo		
Ha requerido consulta médica		
Está o ha estado en situación de baja médica		
Se ha observado disminución del rendimiento		
DATOS ESPECÍFICOS SOBRE DAÑOS DE LA SALUD		
(incluir valoración final de los estudios realizados por el médico y/o psicólogo)		
CUESTIONARIOS PARA EVALUAR LA INCIDENCIA DE ACOSO		
Tipos de conductas	Frecuencia	Duración
Definidas en el punto 6 "Tipos de acoso" del presente protocolo		
Observaciones:		



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL
ÁMBITO LABORAL**

ENTREVISTAS

(Datos obtenidos de las diversas entrevistas realizadas, en su caso, a los agentes implicados e el proceso)

--

CONCLUSIONES FINALES

--

MIEMBROS COMITÉ INVESTIGACIÓN

Nombre y apellidos:	Nombre y apellidos:
Fdo.	Fdo.
Nombre y apellidos:	Nombre y apellidos:
Fdo.	Fdo.

En, a de 20....

