

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MANCOMUNIDAD EL XARPOLAR



## ÍNDICE

- 1**      **Ámbito de actuación.**
- 2**      **Objetivos.**
- 3**      **Declaración de compromiso.**
- 4**      **Definiciones y conceptos.**
- 5**      **Responsabilidades.**
- 6**      **Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- 7**      **Procedimiento de resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.**
- 8**      **Anexos**



## 1.ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en la Mancomunidad El Xarpolar, independientemente de su nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con la entidad.

## 2.OBJETIVOS

El presente Protocolo tiene como objetivo general prevenir y resolver las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y , que pudieran producirse en el ámbito de la Mancomunidad incluyendo expresamente aquellas que se produzcan con la utilización de datos personales, afectando a la privacidad e intimidad de las víctimas. Asimismo, tiene como objetivos específicos:

- Identificar claramente las situaciones constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
  
- Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de atajar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
  
- Ayudar a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, previendo el establecimiento de acciones de formación y sensibilización.
  
- Identificar a los responsables de tramitar los procedimientos y las actuaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
  
- Facilitar la denuncia en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, poniendo a disposición de la plantilla un modelo de denuncia e identificando ante quién ha de interponerse.
  
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas.
  
- Garantizar el tratamiento reservado y el respeto a la intimidad y la dignidad de todas las partes implicadas.
  
- Resolver los conflictos y las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, fijando un cauce para la aplicación de las medidas sancionadoras pertinentes.



La tramitación de procedimiento previsto en este Protocolo no impide en ningún caso la iniciación, simultánea o posterior, de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes por parte de las personas implicadas.

### **3. DECLARACIÓN DE COMPROMISO**

A través de este Protocolo la Mancomunidad declara formalmente su rechazo a todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación en la entidad y su compromiso con que todas las empleadas y empleados públicos reciban un trato respetuoso y digno.

Asimismo, rechaza el uso de datos personales para la realización de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier otro uso o tratamiento que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad o que suponga una actuación que tenga como fin faltar al respeto, degradar o humillar a sus empleados públicos.

En lo que a este Protocolo respecta, la Mancomunidad toma conciencia de la relación entre la igualdad de género y la protección de datos y expresa su rotundo rechazo por aquellos comportamientos que fundamentan las conductas de acoso en el empleo de información personal relativa a la vida sexual de las personas. En este sentido, asume el firme compromiso de prevenir, sensibilizar y actuar en cuanto se tenga conocimiento de cualquier situación de ciberacoso sexual, acoso sexual a través de redes sociales y en los supuestos de difusión de videos e imágenes o contenidos relacionadas con la vida sexual de las personas.

La Mancomunidad tendrá “TOLERANCIA CERO” con los comportamientos constitutivos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, y, de producirse, serán investigados y sancionados conforme a lo previsto en este Protocolo y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como falta disciplinaria de carácter muy grave.

La Mancomunidad se compromete asimismo a fomentar una cultura de prevención contra el acoso sexual y de acoso por razón de sexo a través de acciones formativas y de sensibilización, incorporando la igualdad de género con carácter transversal en sus políticas internas. Como consecuencia de ello, informará con la debida reserva a los órganos de representación de sus empleados de las situaciones de acoso que se produzcan asegurando un trato confidencial de los datos personales de los afectados.

La Mancomunidad se compromete a apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de este tipo de acoso.

Igualmente, se compromete a respetar los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

### **4. DEFINICIONES Y CONCEPTOS**



Se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual y por razón de identidad y expresión de género, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por las razones anteriores, quedando estas conductas estrictamente prohibidas:

#### Acoso sexual

Se considera 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.

#### Acoso por razón de sexo

Será considerado 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. 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. Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también se considerará situación amparada por este Protocolo, cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

#### Acoso por razón de orientación sexual

Se considera acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

#### Acoso por razón de identidad y expresión de género

El acoso por razón de identidad y expresión de género se refiere a cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Por otro lado, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos).



Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad. No obstará a la consideración de las anteriores actuaciones como acoso que el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (ciberacoso o acoso digital). Tampoco obstará a su consideración que la conducta sea de difusión de contenidos (tales como vídeos, imágenes o textos), cuando de la naturaleza de Esta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

#### Indemnidad frente a represalias

También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o por razón de sexo, o la de otra persona.

## **5.RESPONSABILIDADES**

La realización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, podrá dar lugar a la exigencia de los siguientes tipos de responsabilidades, según la entidad y circunstancias de cada caso.

a.Responsabilidad disciplinaria.

b.Responsabilidad penal.

c.Responsabilidad en materia de protección de datos (administrativa).

d. Responsabilidad civil, derivada de daños materiales o daños morales.

Frente a las conductas descritas en el apartado III se adoptarán medidas disciplinarias de acuerdo con lo previsto por el Estatuto Básico del Empleado Público que tipifica en su artículo 95 como falta disciplinaria muy grave, entre otras conductas, el acoso por razón de orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo. La prohibición de estas conductas se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que tipifica el delito de acoso sexual, siendo la competencia para su apreciación, así como para el establecimiento de las penas correspondientes, de los órganos judiciales que resulten competentes de acuerdo con lo previsto por la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Ante indicios fundados de su comisión en el ámbito laboral, la Mancomunidad denunciará ante el orden jurisdiccional correspondiente las que pudieran ser constitutivas de un delito de acoso sexual o de delitos relacionados con violencia de género.

Será constitutiva de un delito de acoso sexual la siguiente conducta: solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y provocar a la víctima, con tal comportamiento, una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o



humillante.

Esta conducta lleva asociadas las siguientes penas:

- Con carácter general, el que realizare esta conducta será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.
- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

Órganos competentes en la Mancomunidad para la aplicación de las medidas previstas por el Protocolo de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Será competencia de la Secretaría General la adopción de las medidas de prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo previstas en el apartado VII del presente Protocolo. Asimismo, será competencia del titular de la Secretaría General la resolución de los procedimientos frente a las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La Secretaría General designará a una persona encargada de realizar la investigación, que actuará como Asesoría Confidencial. También corresponderá a la Asesoría Confidencial la adopción de las medidas de evaluación referidas en él del apartado V del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (evaluación y seguimiento del informe de conclusiones).

Para garantizar la aplicabilidad del presente protocolo, la Secretaría General designará a los Asesores Confidenciales de entre los empleados de la Mancomunidad.

## **6 MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

La Mancomunidad, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, llevará acabo las siguientes acciones:

- Publicidad y difusión de este Protocolo, a través de su publicación en Gestiona.
- Información preventiva y formación a todos los empleados sobre las conductas que, mediante el uso de las TIC, pueden ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo y, en su caso, delito de violencia de género.
- Información y formación a los empleados sobre el canal prioritario establecido para atajar la difusión ilegítima de datos sensibles en Internet.
- Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios



en la Mancomunidad, junto a la información de prevención de riesgos y seguridad.

-Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, y formación general sobre el contenido del Protocolo para todo el personal que preste servicios en la Mancomunidad.

Además de lo anterior, si se considerara conveniente a la luz de los datos de incidencia de las situaciones de acoso, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

1. Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos en el marco del Plan de Igualdad, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.

2. Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento de resolución de situaciones de conflicto regulado en este Protocolo.

3. Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación de las personas que presten servicios en el ámbito de la igualdad de género, especialmente enfocadas a la identificación de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo y al conocimiento de presente Protocolo.

4. Desarrollo de acciones de sensibilización en materia de diversidad sexual, enfocadas al conocimiento de las distintas discriminaciones por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género.

5. Realización de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal de la Institución y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso.

6. Realización de un estudio de riesgos psicosociales, con objeto de identificar los grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso.

Por último, la Mancomunidad comunicará a la Dirección General de la Función Pública la resolución de los casos de acosos sexual o por razón de sexo en los que se haya aplicado el presente Protocolo.

## **7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

El procedimiento se iniciará con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas, siempre que cuenten con la autorización de estas, podrán también iniciar presentar denuncia la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquellos presten sus servicios, o cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito. Además, el procedimiento se podrá iniciar



telemáticamente.

El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a la persona titular de la Secretaría General, quien designará a un instructor, en adelante Asesor o Asesora Confidencial (Asesoría Confidencial), que investigará las circunstancias del supuesto, y podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Resolución informal. En el caso que la situación aún no constituyera un supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero sí refleje una conducta o comportamiento inadecuados, que, de no intervenir, pudiera acabar constituyendo una situación de acoso, se podrá intervenir con carácter voluntario, proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto a continuación.

### Investigación

La Asesoría Confidencial actuará siguiendo lo dispuesto en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados a ella. Admitida a trámite la denuncia, la Asesoría confidencial iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada. Este trámite de investigación deberá llevarse a cabo con celeridad, procurando que su duración sea la menor posible. Todo el personal que preste servicios en la Mancomunidad tiene la obligación de colaborar a lo largo de todo el proceso de investigación. En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante sindical u otra u otro acompañante de su elección.

### Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la Secretaría General, acompañando las actuaciones practicadas. Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.



El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

a. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

b. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

c. Indicios claros de Acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

En el plazo de 10 días hábiles desde la recepción del informe, la Secretaría General dictará resolución, que se trasladará a la persona objeto del acoso, para que, en un plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

El plazo desde el inicio el expediente hasta la finalización del mismo no podrá superar los treinta días naturales. Por motivos excepcionales, la Secretaría General podrá acordar una prórroga hasta un máximo de otros treinta días naturales.

#### Medidas cautelares: procedimiento extraordinario y urgente

En los supuestos excepcionales y urgentes en que la conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se trate de la difusión de imágenes o vídeos que atente gravemente contra la privacidad de la persona afectada, la Mancomunidad, previamente a la aplicación del procedimiento recogido en este Protocolo, tomará de forma urgente las medidas cautelares oportunas para paralizar la difusión de tales archivos, de oficio en el caso que los hechos sean constitutivos de un delito de violencia de género o a solicitud de la persona afectada en los demás supuestos.

Para ello, se empleará el Canal Prioritario de denuncias contra la difusión ilegítima de imágenes sensibles de contenido sexual cuya gestión corresponde a la Subdirección General de Inspección de Datos, garantizando en todo momento la confidencialidad. En estos supuestos, formará parte de la Comisión de Asesoramiento frente al acoso, además de los sujetos indicados en el Anexo I, una persona de la Subdirección General de Inspección de Datos.

En estos supuestos, además de la aplicación del presente Protocolo, la Subdirección General de Inspección de Datos iniciará el correspondiente procedimiento sancionador y tomará las medidas pertinentes para determinar si se ha producido una infracción de la normativa de protección de datos. La SGID y la Secretaría General actuarán conjuntamente para adoptar medidas que garanticen el derecho a la intimidad y a la salud en el puesto de trabajo de la persona afectada.



## 8. ANEXOS



## ANEXO 1:

### SOLICITANTE

- Persona afectada     Recursos Humanos     Asesoría Confidencial     Unidad directiva afectada
- Representantes de los trabajadores: Junta de Personal/ Comité de Empresa o Delegados/das de personal
- Otros

### TIPO DE ACOSO

- Sexual     Por razón de sexo
- Otras discriminaciones (Especificar)

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos  NIF  Sexo  H  M

Teléfono de contacto

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo/Unidad Directiva  Puesto de trabajo

Vinculación laboral:

- Funcionario/a     Estatutario/a     Interino/a     Laboral fijo     Laboral temporal
- Grupo     Nivel     Antigüedad en el lugar de trabajo

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

### DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí. (Especificar)  No

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

### SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA



