



MANCOMUNIDAD
Alcalatén
alto mijares

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



INDICE

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA MANCOMUNIDAD L'ALCALATÉN – ALTO MIJARES EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

2.2.3. Seguimiento

3. ENTRADA EN VIGOR, DURACIÓN Y OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA



Protocolo de la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo de la empresa

1. Declaración de compromiso de la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Con la presente declaración la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares manifiesta su tolerancia cero ante las conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Por medio de este protocolo la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares declara su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo sea cual sea la forma de manifestación de estas. La Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares se compromete a informar a todo el personal trabajador de la organización incluyendo al personal propio, de otras empresas, o personal que colabore con la empresa, de la existencia de la aplicación de dicho protocolo.

La obligación del presente protocolo es vinculante para todos los contratos del personal trabajador de la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares que sean desplazados a otras empresas, así como personal que proviene de otras organizaciones a trabajar a La Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares.

En el caso de que a la persona presuntamente acosada no se le pueda aplicar el presente protocolo en su totalidad, deberá acudir a la empresa que tenga la competencia con el objetivo de solucionar la situación. En el caso de que la empresa competente no active el protocolo la relación mercantil que une a las empresas podrá extinguirse.

La aplicación del protocolo incluirá todas las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que ocurran en el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

1. en todo el lugar del trabajo incluyendo los espacios públicos y privados cuando se desarrolle en ellos el trabajo;



2. en lugares donde se abona el salario a la plantilla, donde se toman los tiempos de descanso incluyendo los lugares adaptados para la comida, los aseos y los vestuarios.
3. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación del personal trabajador;
4. en las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de las tecnologías de la información y de la comunicación que comportarían acoso virtual o ciberacoso;
5. en el alojamiento facilitado a la persona trabajadora;
6. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La elaboración del presente protocolo responde a los imperativos legales recogidos en los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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.

Con la adopción de este protocolo la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares manifiesta su compromiso con las medidas incluidas en este y anuncia su actitud proactiva en:

- la prevención del acoso, por medio de la información y sensibilización de la plantilla de la empresa;
- la actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, a través de la implantación de buenas prácticas;
- el establecimiento de las medidas necesarias para gestionar las quejas y denuncias;
- la resolución según proceda en cada caso.

Villahermosa del Río 10-11-2023

Fdo. el presidente:

D. LUIS RUBIO CATALÁ





2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

La Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares para materializar el compromiso asumido con el inicio de la realización del protocolo establece un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, previamente negociado y acordado con la Representación Legal de las personas trabajadoras (CCOO), con el objetivo de contar con un instrumento que describa cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En cumplimiento del apartado 7 del anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro se incorporarán obligatoriamente en este procedimiento las siguientes medidas:

- a) **medidas preventivas:** la declaración de compromiso y principios frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo, la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y se describirán e identificarán las conductas constitutivas de acoso.
- b) **medidas proactivas o procedimentales de actuación** que den cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas que pudieran ser aplicables.
- c) identificación de las **medidas reactivas** frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo constituye un acto pluriofensivo que afecta a múltiples derechos contemplados en nuestra Carta Magna, en la normativa de la Unión europea y en el Estatuto de los Trabajadores. Algunos de los derechos que son vulnerados con estos actos son el derecho a la dignidad, a la integridad moral, física y psíquica, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud.





En virtud de estos derechos que son vulnerados, la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares asume que los actos constitutivos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo suponen un atentado contra la dignidad del personal trabajador, por lo que no se permitirá en el seno de la organización ningún comportamiento constitutivo de este. Es por ello que, por medio del procedimiento implantado en este protocolo, la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares asume el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Por tanto, serán intolerables y estarán totalmente prohibidas en la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares las conductas que puedan considerarse actos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo cualquiera que sea la forma de manifestación de estos. La empresa sancionará tanto a las personas que comentan estos actos como a las que promuevan, fomenten y/o toleren estas conductas ofensivas.

Todo el personal trabajador de la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares tiene la obligación de respetar lo establecido en el presente protocolo, así como los derechos fundamentales de todas las personas que conforman la plantilla o que presenten servicios en ella. Asimismo, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y principio de igualdad y no discriminación.

El personal trabajador siempre que entienda que está siendo acosado o acosada o tenga conocimiento de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo contará con la posibilidad de activar el presente protocolo mediante denuncia o queja. El presente protocolo ofrece un proceso interno, confidencial y rápido para erradicar la situación y reparar los efectos.

Instruido el expediente informativo y con la confirmación de la constitución del acto de acoso o actos de acoso, la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares aplicará las medidas reactivas que encuentre oportunas con el objetivo de sancionar a quien corresponda comprometiéndose a garantizar un entorno de trabajo libre de violencias.





2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o física 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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual puede manifestarse de muchas formas y en distintos grados, pero se diferencian principalmente dos tipos concretos.

Por un lado, el acoso basado en el chantaje sexual que realiza un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre las condiciones laborales y tiene como objetivo forzar a la víctima a elegir entre someterse a las peticiones sexuales, o perder o ver perjudicadas las condiciones de trabajo.

Por otro lado, el acoso sexual ambiental que es un tipo de acoso en el que la persona responsable de la ejecución del acoso crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo de carácter sexual para la víctima. Puede ser realizado por cualquier persona dentro de la organización con independencia de su categoría profesional.

A continuación, se van a ejemplificar según el tipo de conducta actos constitutivos de acoso sexual sin ser excluyentes ni limitativos de otras conductas constitutivas de acoso sexual.

Conductas verbales:

- Comentarios, insinuaciones, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Realizar bromas de carácter sexual;
- Dirigirse de forma obscena o denigrante;
- Realizar llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados;
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona;
- Preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales;
- Hacer comentarios obscenos/groseros sobre el cuerpo o apariencia física;





- Hablar sobre las propias capacidades habilidades sexuales
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas;
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales;
- Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.

Conductas no verbales:

- Gestos obscenos, silbidos;
- Miradas lascivas al cuerpo;
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos;
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual;
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

Conductas físicas:

- Agresiones físicas;
- Acercamiento físico excesivo;
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, rozar, masajes indeseados...);
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.
- Contacto físico innecesario, rozamientos;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2. de la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tiene consideración de 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 acto constitutivo de acoso por razón de sexo será considerado discriminatorio. Para considerar que un acto es acoso por razón de sexo deben incluirse varios factores:

- Que haya hostigamiento, es decir, una conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva.
- Que atente de forma objetiva contra el derecho a la dignidad de la víctima y que esta subjetivamente lo perciba como tal.
- El resultado puede ser pluriofensivo, es decir que atente contra varios derechos fundamentales de la víctima.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe estar relacionado con el hecho de ser mujer o por cuestiones que biológicamente solo puedan afectar a las mujeres o con las funciones reproductivas o de cuidados que sufren las mujeres.

El acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por hombres cuando ejercen actividades o funciones que según los roles sociales son asociados a mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse a la limpieza o por corresponsabilizar el cuidado de personas dependientes o menores.

A título de ejemplo y sin ser una lista exhaustiva ni que pretenda excluir o limitar otros actos constitutivos de acoso, podrían considerarse actos constitutivos de acoso siempre y cuando cumplan con los elementos anteriormente explicados, las conductas que se realicen de forma reiterada y tengan como objeto:

Ataques con medidas organizativas

- Someter a juicio el trabajo de la persona de manera ofensiva, ocultando esfuerzos y habilidades.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de una persona.
- La asignación de tareas sin sentido o degradantes, así como la no asignación de labores.
- No facilitar recursos para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- La asignación de tareas muy superiores o inferiores a las competencias según la categoría profesional de la persona trabajadora.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, manipular herramientas de trabajo para causar un perjuicio.





- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la víctima.
- Manipulación de la correspondencia, las llamadas o mensajes de la víctima.
- Negar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades o formación.

Ataques con objetivo de aislamiento de la víctima

- Ubicar a la persona en otro puesto de trabajo y separarla de compañeros y compañeras.
- Ignorar la presencia de la persona.
- No hablar con esa persona, no contestarle cuando hable y no permitir que se exprese.
- Prohibir o restringir a compañeros hablar con la persona.
- Evitar contacto visual y/o espacio físico.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación de la persona como podría ser el correo electrónico o el teléfono.

Ataques que atentan contra 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 para que reaccione emocionalmente.
- Destrozar pertenencias y del puesto de trabajo.
- Ordenar a la persona la realización de trabajos que pongan en peligro o causen un perjuicio a su integridad física o psíquica.

Ataques a la vida privada y la reputación personal y profesional

- Lanzar rumores que denigren y ridiculicen la reputación personal o profesional de la víctima.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos e intentar que se someta exámenes psicológicos o psiquiátricos.
- Burlas de la voz, gestos, apariencia o poner mote.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes o ideologías políticas, religiosas o vida privada.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Las fases del procedimiento y plazos máximos para llevar a cabo las actuaciones del procedimiento son las siguientes:





PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA



ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO
PLAZO MÁXIMO: 2 DÍAS LABORABLES



EXPEDIENTE INFORMATIVO
PLAZO MÁXIMO: 10 DÍAS LABORABLES



RESOLUCIÓN EXPEDIENTE DE ACOSO
PLAZO MÁXIMO: 3 DÍAS



SEGUIMIENTO
PLAZO MÁXIMO: 30 DÍAS NATURALES

El procedimiento del protocolo es el siguiente:





2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º - La empresa nombra a M^a Rosario Torres Martínez, administrativa, como persona instructora para que sea la responsable de tramitar cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Debe investigar y realizar el seguimiento de dicha queja o denuncia.

Se nombra a un o una suplente Paula Lucena Rodríguez, técnica administrativa, para que en caso de ausencia de la persona instructora por motivos atribuibles a vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, sea la persona suplente quien se encargue del procedimiento.

Se pondrá en conocimiento de todo el personal trabajador que preste servicios en la organización quiénes son estas personas, así como cuál es el procedimiento para dar cauce a denuncias o quejas.

2º- Las denuncias no podrán ser anónimas y podrán ser presentadas por la propia víctima o quien tenga conocimiento de esta situación. Por esta misma razón deberá garantizarse la confidencialidad y se les facilitará a las personas afectadas un código numérico asociado al procedimiento.

3º- El medio para tramitar la denuncia podrá ser telemático o en papel. El medio telemático consistirá en la creación de un buzón de correo electrónico (solicitado a la Diputación) al que solo tendrá acceso la persona instructora del procedimiento. Por otro lado, el medio escrito deberá presentarse en papel y en un sobre cerrado en el buzón habilitado para poder depositarlo que se situará en la sede de la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares.

4º- Una vez se ha presentado la queja o denuncia, en el término máximo de 2 días laborables se activará el procedimiento de tramitación. Las quejas, denuncias o reclamaciones presentadas tendrán presunción de veracidad.

5º- La persona instructora, M^a Rosario Torres Martínez, administrativa, a cargo de la queja denuncia de acoso realizará una rápida investigación de forma confidencial en el plazo de 10 días laborables. En este plazo oír a las partes afectadas y testigos requeridos y requeridas y recopilará la documentación necesaria, sin perjuicio de lo establecido en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas requeridas deberán actuar con la mayor diligencia posible y salvaguardando la confidencialidad del procedimiento.

6º- Se deberá garantizar la imparcialidad de actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o alguna de las personas afectadas por el





procedimiento, amistad o enemistad o interés directo o indirecto en el proceso deberá abstenerse de actuar y deberá ser comunicado a la empresa. En el caso de que no se abstuvieran, las personas afectadas podrán poner en conocimiento la situación y solicitar la recusación de dicha persona.

7º- La tramitación del procedimiento debe ser ágil, eficaz y debe velarse durante todo el procedimiento por la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima y la persona denunciada. Todas las fases del proceso se realizarán con tacto, bajo el principio de asertividad y de forma confidencial. No podrá haber un trato de favor para ninguna de las partes, así como tampoco un trato desfavorable. No se presumirá la culpabilidad de la persona denunciada.

8º- Todas las personas que participen durante el procedimiento deberán guardar sigilo y confidencialidad respecto a toda la información a la que tengan acceso.

9º- Se dará audiencia, en primer lugar, a la víctima y, posteriormente, a la persona acusada. Ambas podrán estar acompañadas de una persona de confianza que no tendrá por qué ser la representación legal del personal trabajador.

10º- La persona instructora podrá proponer la adopción de medidas cautelares con el objetivo de cesar de inmediato la situación de acoso. Estas medidas deben ser proporcionales y no deben causar un perjuicio permanente ni definitivo en las condiciones laborales de las personas involucradas en el procedimiento.

Además de las posibles medidas cautelares adoptadas, la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares separará a la presunta víctima de la presunta persona agresora.

11º- Tras la investigación, la persona instructora tendrá que elaborar un informe de conclusiones. Este informe incluirá los hechos, testimonios, pruebas practicadas y la conclusión de si, bajo su punto de vista, ha habido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Si finalmente se concluye que ha habido indicios de acoso, la persona instructora comunicará a la empresa la necesidad de adoptar las medidas sancionadoras que encuentren oportunas.

Si, por otro lado, se concluye que no ha existido acoso deberá incluirse dicha conclusión en el informe. Se establecerá que tras la prueba practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.





Si, aun no habiendo concluido en la existencia de acoso, la persona instructora detecta acciones inadecuadas o acciones que prolongadas en el tiempo podrían ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo lo pondrá en conocimiento de la empresa y, recomendará la adopción de cuantas medidas sean necesarias para poner fin a la situación.

12º- Este procedimiento no impedirá a las partes la posibilidad de interponer cuantas acciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo que consideren necesarias.

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

La Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares, una vez recibido el informe y las conclusiones, en el plazo de 3 días laborables tendrá la competencia exclusiva para adoptar las medidas que considere pertinentes.

La decisión y medidas adoptadas serán transmitidas a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora por escrito. También se comunicará la decisión a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, aunque no se incluirán datos personales de las personas implicadas en el procedimiento.

Tras todo lo expuesto, la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares procederá a:

- El archivo de las actuaciones, levantando acta al respecto
- Adoptar las medidas que estime oportunas. Se proceden a ejemplificar algunas de las medidas que la empresa puede adoptar:
 - a) La separación física permanente de la persona presuntamente agresora de la víctima, cambiando de puesto y/o horarios. No podrá obligarse a la víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo en ningún caso a cambiar de puesto de trabajo, de horario o de turno ni a cambiar de ubicación dentro de la empresa.
 - b) Según los resultados del procedimiento de investigación, podrá aplicarse a la persona agresora las sanciones que el convenio colectivo de la empresa estime o, en su caso, las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En las posibles sanciones aplicables a la persona agresora se incluyen:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.





- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En los casos en los que el resultado de la sanción no sea el despido disciplinario, la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares tendrá la obligación de vigilancia y control respecto de la persona trabajadora. No es suficiente la sanción, si no que la empresa deberá en todo caso vigilar y controlar a la persona que ha sido sancionada por ejercer acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Asimismo, la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares reforzará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación se repita, así como las formaciones y la sensibilización y adoptará acciones con el fin de proteger la seguridad y salud de la víctima, como podrían ser:

- Evaluación de riesgos psicosociales.
- Medidas de vigilancia para la víctima con el fin de garantizar su protección y bienestar.
- Adoptar medidas para prevenir que la persona agresora reincida.
- Apoyo psicológico y social a la persona víctima de acoso.
- Realizar las modificaciones en las condiciones laborales necesarias, con el consentimiento previo de la víctima de acoso, para que ayuden en su recuperación.
- Ofrecer formaciones a la persona acosada que ha estado inhabilitada durante un largo periodo de tiempo
- Realizar nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

2.2.3. Seguimiento

En el plazo no superior a 30 días naturales tras el cierre del expediente, la persona instructora del procedimiento de la queja o denuncia M^a Rosario Torres Martínez estará obligada a la realización del seguimiento del cumplimiento de las medidas adoptadas y los resultados de estas. Se realizará un informe de los resultados obtenidos en el que, si los hechos causantes del procedimiento se siguen produciendo, se incluirá la propuesta de nuevas medidas a adoptar tanto preventivas como sancionadoras.

El informe se remitirá a la dirección de la empresa para que esta adopte las medidas que estime oportunas, así como a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras si la hubiera y a la persona encargada de la prevención de riesgos laborales.





3. Entrada en vigor, duración y obligatoriedad de cumplimiento.

El presente protocolo entra en vigor a partir de la comunicación al personal trabajador de la empresa a través del correo electrónico y tendrá una vigencia de 4 años. El contenido incluido en este protocolo es de obligado cumplimiento.

Deberá revisarse y adecuar el protocolo en los siguientes casos:

- En cualquier momento que se necesiten modificar los objetivos del protocolo para el cumplimiento de estos.
- Cuando se comunique que no se adecúa a los requisitos legales y/o reglamentos o es insuficiente según la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo o su organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo y/o acoso sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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





4. Modelo de queja o denuncia en la Mancomunidad L'Alcalatén – Alto Mijares.

Persona que informa de los hechos
<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

Persona que informa de los hechos
Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona agresora
Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:



Descripción de los hechos

Relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la Mancomunidad L'Alcalatén - Alto Mijares.

