



Mancomunidades

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA

UGENA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

I. OBJETO

OBJETO

Con el presente protocolo, MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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 modalidades, que pudiesen producirse en el ámbito de MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

En especial contempla como objetivos específicos:

–Identificar claramente las situaciones constitutivas 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 antes 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. Poniendo a disposición de los trabajadores un modelo de denuncia e identificando ante quien ha de interponerse.

–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.

Los procedimientos de este protocolo no impiden en ningún caso la iniciación simultánea o posterior, de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes por parte de las personas implicadas.

Este protocolo resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

También resulta de aplicación a 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.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- i. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- ii. 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.
- iii. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

iv. 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 virtual o ciberacoso).

v. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

vi. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

vii. En el ámbito digital, así como cualquier otra conducta contra la libertad sexual y la integridad moral establecidas en la ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y la no discriminación, y la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como aquellas conductas que contengan una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia que pueda manifestarse en MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA.

II. DEFINICIONES

1. ¿QUÉ ES ACOSO SEXUAL?

El acoso sexual es 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 (artículo 7.1 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOIEMH).



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.

2. ¿QUÉ ES ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Acoso por razón de sexo es 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 (Art. 7.2 LOIEMH).

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:

–Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

–Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

–Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

–Que no se trate de un hecho aislado.

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

3. ¿CÓMO DISTINGUIR UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO MORAL Y MOBBING?

Para saber si nos encontramos ante un acoso sexual se debe atender el criterio que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las comunidades europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

a. Un comportamiento de carácter sexual.

b. Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de esta.

c. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio y humillante para la persona objeto de ella.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la 1ª se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora” (Herramienta de Apoyo N°9 acoso sexual, Ministerio de igualdad).

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así se entiende por acoso moral en el trabajo o mobbing toda conducta, práctica o comportamiento ejercido en el lugar de trabajo y contra una o más personas trabajadoras, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, y que se ejerce de forma continuada en el tiempo.

Acoso por razón de sexo es 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, emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo afectando negativamente al entorno laboral (Art. 7.2 LOIEMH).

4. ¿EXISTEN TIPOLOGÍAS DE ACOSOS SEXISTAS?

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo. No obstante, en el siguiente epígrafe del presente protocolo, sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

III. TIPOLOGÍAS

A. TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL.

a. Conductas verbales

–Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

–Comentarios sexuales obscenos.

–Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales.



- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Cualquier tipo de comunicación de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando están relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

b. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición.

c. Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionada o accidentalmente los órganos sexuales.

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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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

B. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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 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 destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.



–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.

C. TIPOLOGIA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos tradicionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamientos, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

D. TIPOLIGÍA DE ACOSO 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 medios digitales (no es necesario que la persona agresora y la persona que se considera víctima tengan contacto físico, es por ello que estaremos ante conductas de acoso digital o ciberviolencia).

Se entiende por Acoso Digital en el trabajo el uso inapropiado de tecnologías, medios digitales y plataformas online para hostigar, intimidar, difamar, amenazar o acosar a una persona en el ámbito laboral tradicional en que se efectúa a través de medios digitales y no siempre de manera presencial.

Las conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral son:

- Mensajes no solicitados: Envío de correos electrónicos, mensajes instantáneos, SMS o mensajes en redes sociales con contenido ofensivo, intimidatorio o difamatorio.
- Ciberacoso: Uso de redes sociales, foros, blogs o cualquier otra plataforma digital para difamar, burlarse o dañar la reputación de la persona acosada.
- Intimidación en línea: Amenazas directas o veladas hechas a través de medios digitales.
- Difusión de información privada: Compartir información confidencial o privada de la víctima sin su consentimiento, como fotos, videos, datos personales o conversaciones privadas.
- Creación de cuentas falsas: Crear perfiles falsos en redes sociales o plataformas digitales con el fin de acosar o difamar a la víctima.
- Manipulación de información: Alterar o editar fotos, videos o cualquier otro material digital con el propósito de difamar o ridiculizar a la persona acosada.
- Acoso a través de videoconferencias: Interrumpir reuniones virtuales, hacer comentarios ofensivos o realizar acciones inapropiadas durante sesiones de video.
- Uso indebido de tecnologías de monitoreo: Abuso de softwares o aplicaciones de vigilancia para controlar, espiar o acosar a un empleado de manera invasiva. El acoso digital en el trabajo se refiere al uso inapropiado de tecnologías, medios digitales y plataformas online para hostigar, intimidar, difamar, amenazar o acosar a una persona en el ámbito laboral. La diferencia con el acoso laboral tradicional se encuentra en que se efectúa a través de medios digitales y no siempre de manera presencial.
- Exclusión digital: Excluir intencionadamente a una persona de grupos, chats laborales o plataformas de trabajo colaborativo como una forma de marginación.
- Comentarios o chistes inapropiados: Compartir o propagar chistes, memes o comentarios ofensivos o discriminatorios usando medios digitales.

El acoso digital en el trabajo es tan grave como el acoso laboral tradicional y tiene consecuencias tanto para la salud mental y emocional de la víctima como para el ambiente laboral en general.



IV. GRADOS DE ACOSO Y AGRAVANTES

En cualquier tipo de procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular.

Estos grados se dividen en:

1. LEVE: Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).

2. GRAVE: Se asocia a situaciones en la que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

3. MUY GRAVE: Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido asalto sexual, etc.

4. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Son circunstancias AGRAVANTES:

A. El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.

B. La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado procedimientos previos de solución.

C. La alevosía, entendida como, el empleo de medios, modos o formas de ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

D. La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

E. Existan dos o más víctimas.

F. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.

G. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, etc.

H. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA con la finalidad de evitar comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, llevara a cabo las siguientes acciones:

–Publicidad y difusión de este protocolo, a través de los canales habituales de comunicación con las personas empleadas.

–Información preventiva y formación a todos los empleados sobre las conductas que 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 establecido para atajar la difusión ilegítima de datos sensibles en internet.

–Entrega del presente Protocolo a todas las personas que prestan servicios en MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA.

–Mención del presente Protocolo en el Plan de igualdad de género en el ámbito de MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA.

–Todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

–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 DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA.

VI. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

PRINCIPIO DE CELERIDAD

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y no se excedan los plazos establecidos para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD



Todos los tramites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa de las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, etc.

PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implícitas en el procedimiento.

PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas aquellas personas que directa o indirectamente estén implicadas en el procedimiento.

DERECHO A DENUNCIAR

Cualquier persona que sufra o que conozca una situación de acoso tendrá derecho a denunciarla.

OBLIGACION DE TRAMITAR Y RESOLVER

Todas las denuncias recibidas se tramitarán y resolverán por los órganos que corresponda, siguiendo el procedimiento establecido en el presente protocolo. Para la eficacia de la actuación, las diligencias deberán ser todo lo rápidas que permita el proceso con plenas garantías.

NO RE-VICTIMIZACIÓN

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla

PROTECCIÓN

Se tomarán las medidas necesarias para proteger y prevenir los daños tanto de la salud física como psíquica que la víctima pudiera sufrir como consecuencia del acoso, y para garantizar su seguridad.

IMPARCIALIDAD

Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

INFORMACIÓN

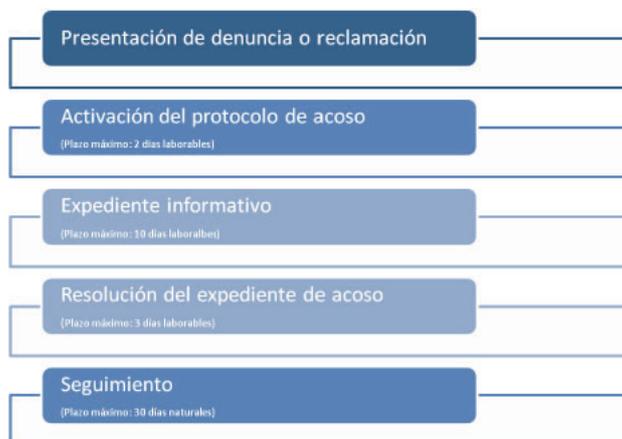
Se dará información de la denuncia a la persona denunciada, y ambas partes serán informadas de las actuaciones que se vayan realizando durante la tramitación y las resoluciones adoptadas.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, 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 mismos o frente a terceras personas.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Las fases y los plazos del procedimiento son los siguientes:



1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

a) La empresa designa a la persona instructora para que tramite cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso en el ámbito digital, o



cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y a la integridad moral, incluyendo todas aquellas que fomenten la LGTBIfobia, la investigue y realice su seguimiento.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, se nombrará a una persona de suplente.

Nombramiento de la persona instructora (Nombre, apellidos y cargo):

Nombramiento de la persona instructora suplente (Nombre, apellidos y cargo):

A los efectos oportunos deberá informarse a todas las personas que desarrollen su trabajo en la organización de esta designación indicando de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar las quejas o denuncias.

b) La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o la persona o personas que tengan conocimiento de esta situación. Estas denuncias no podrán ser anónimas.

c) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias, reclamaciones o quejas de acoso sexual y/o por razón de sexo es:

Sólo la persona designada para la tramitación del protocolo podrá tener acceso a este correo electrónico que se remitan a estos efectos.

d) Las denuncias, quejas o reclamaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. Éstas se podrán presentar en la siguiente dirección: .

e) Se garantizará la confidencialidad cualquiera que sea la forma en la que se presentan las denuncias, quejas o reclamaciones. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

f) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, deberá ponerse en marcha el procedimiento de tramitación de la denuncia. Cualquier denuncia, queja o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

g) La persona instructora de la denuncia, queja o reclamación, en primer lugar, realizará una investigación rápida y confidencial en un plazo de 10 días laborables. En este período se oír a las partes afectadas y los testigos propuestos por las partes y se requerirá la documentación que sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberá colaborar con la mayor diligencia posible.

Se deberá garantizar la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de las partes afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las partes afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que sea sustituida. En caso, de que a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse por cualquiera de las partes del procedimiento, la recusación de dicha persona.

h) Durante la tramitación del expediente, la persona instructora practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información.

Se dará primero audiencia a la víctima y tras ella 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, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

i) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 persona denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que se intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

j) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa 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 dirección de MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

k) Una vez se haya finalizado la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de las pruebas practicadas se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadora oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de las pruebas practicadas no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de las pruebas expresamente practicadas no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a



la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

l) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA una vez recibidas las conclusiones de la persona 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 persona instructora.

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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA procederá a:

–Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

–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 empresa en este sentido, las siguientes:

a. 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 empresa.

b. 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 aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

–El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.

–La suspensión de empleo y sueldo.

–La limitación temporal para ascender.

–El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA 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 empresa.

La dirección de MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA 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 empresa 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 empresa.

3. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja, reclamación o denuncia estará 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 realizará un informe donde se recogerán las propuestas de 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. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras, preservando la confidencialidad de los datos de las partes afectadas.



VIII.DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de la circular para los empleados.

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 empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa 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.

El presente 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.

ANEXO I

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Desde MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA hacemos publico nuestro compromiso con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuosos con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA declara que las actitudes de acoso sexual y de acoso por razón de género en el puesto de trabajo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA se compromete a:

–No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género en el trabajo.

–No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de género que se puedan producir en la organización.

–Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

–Garantizar que no se produzca ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

–Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

–Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones laborales (ej. Proveedores) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

–Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

–Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género en el trabajo:

–Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género en el trabajo.

–Difusión y distribución entre todas las personas trabajadores del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

–Realización de acciones formativas en materia de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de género en el trabajo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.

–Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género en el trabajo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.



–Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género en el trabajo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.

–Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género en el trabajo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

–Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual o del acoso por razón de género en el trabajo en el plan de igualdad de la entidad.

–Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.

–Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual u el acoso por razón de género en el trabajo.

En efecto, MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

ANEXO II

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Formulario de denuncia para la solicitud de activación del protocolo de acoso sexual y por razón de género			
SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Persona testigo	<input type="checkbox"/> Representante legal	<input type="checkbox"/> Otras
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA SOLICITANTE			
Nombre y apellidos:			
DNI:	Teléfono y email de contacto:		
Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> NO BINARIO/OTRA IDENTIDAD SEXUAL
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA SOLICITANTE			
Categoría/Puesto funcional			
Vinculación laboral			
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA, EN CASO DE SER DISTINTA A LA SOLICITANTE			
Nombre y apellidos:			
DNI:	Teléfono y email de contacto:		
Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> NO BINARIO/OTRA IDENTIDAD SEXUAL
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA, EN CASO DE SER DISTINTA A LA SOLICITANTE			
Categoría/Puesto funcional			
Vinculación laboral			
OTROS DATOS:			
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
Testigos y/o pruebas. En caso de testigos indicar nombre y apellidos. En caso de otras pruebas indicar cuáles			

**SOLICITA:**

Que tenga por presentada queja/denuncia y el inicio del procedimiento del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada

PROTECCIÓN DE DATOS. En cumplimiento del artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/ 679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos, se informa que, en el ámbito del presente protocolo, los datos personales para gestionar el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo, se incorporarán a la actividad de tratamiento denominada "Entorno laboral libre de violencia y acoso sexual y por razón de sexo". La finalidad de dicho tratamiento es la gestión de la violencia, el acoso sexual y por razón de sexo, las agresiones a profesionales o conflicto en el entorno laboral, conforme al cumplimiento de una obligación legal conforme a Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (art. 5.4 y 14) . No se realizarán comunicaciones de datos a terceras organizaciones, salvo al Ministerio Fiscal / Juzgado si se observara un posible delito. Únicamente se recabarán y tratarán los datos pertinentes para esclarecer lo ocurrido y para el procedimiento frente al acoso. Únicamente conocerán los datos quienes participen en el procedimiento y al término del mismo los datos permanecerán bloqueados mientras prescribe la sanción o consten en un procedimiento judicial, y una vez transcurrido ese plazo, se eliminarán o se anonimizarán si se conservasen a otros efectos. La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento. Podrá ampliar información en materia de protección de datos en la web de la empresa.

ANEXO III**MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD E IMPARCIALIDAD**

Don / Dña.

Habiendo recibido la designación como miembro del órgano instructor para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación e investigación de las quejas y denuncias por acoso sexual o de acoso por razón de sexo que pudieran producirse en MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, y la igualdad de trato de mujeres y hombres.
- Tratar con reserva y con la más absoluta discreción toda la información que conozca sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o tratarse de conductas sexistas.
- Mantener la más estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, así como las identidades de las personas afectadas.
- Comunicar cuando concurra en el procedimiento cualquiera de las causas de cualquier circunstancia que pudiera afectar o poner en duda mi imparcialidad.

Así mismo, declaro que MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SAGRA ALTA me ha informado sobre la responsabilidad disciplinaria y las sanciones que se pueden aplicar por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En, a de de

PROPUESTA DEL PRESIDENTE

Visto esta PROPUESTA DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO, se propone a la consideración del pleno:

PRIMERO. Aprobar inicialmente el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

SEGUNDO. Someter este Protocolo a información pública durante un período de treinta días hábiles, mediante publicación en el tablón de anuncios y en el portal de transparencia de esta Mancomunidad de Municipios (<https://sagraalta.sedelectronica.es/info.0>) y en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

TERCERO. Si pasado el periodo de información pública no se recibiesen alegaciones al respecto, este Protocolo quedará aprobado definitivamente.

CUARTO. Informar a los trabajadores de la aprobación definitiva de este PROTOCOLO.

Ugena, 8 de abril de 2025.–El Presidente, Julián Torrejón Moreno.

N.ºI.-2186