



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO LABORAL Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO EN EL ÁMBITO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE NOVELDA

ÍNDICE

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

2. MARCO NORMATIVO

3. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE NOVELDA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO LABORAL Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

4. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO¹

4.1 Ámbito de aplicación

4.2 Objetivos

4.3 Tutela preventiva

4.3.1 Declaración de principios

4.3.2 Principios generales del procedimiento

4.3.3 Identificación de conductas

4.3.3.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

4.3.3.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

4.3.3.3 Violencia en el ámbito digital

4.3.3.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral

4.4 Procedimiento de actuación

4.4.1 Determinación de la comisión instructora

4.4.2 Inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación

4.4.3 Expediente informativo o procedimiento formal

4.4.4 Seguimiento

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

6. REGISTRO

7. PUBLICIDAD

¹ Con el presente protocolo, negociado y acordado por la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad Municipal para el personal al servicio del Ayuntamiento de Novelda, se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI y el RD 901/2020.

¹ *Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo – Ayuntamiento de Novelda*



8. ANEXOS

ANEXO I. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO LABORAL Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

ANEXO II. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA

ANEXO IV. ORGANIGRAMA DE ACTUACIÓN

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

Las Administraciones Públicas, en su calidad de empleadoras y responsables de la ejecución de las políticas públicas, deben ejecutar e impulsar las actuaciones necesarias en materia de organización de su personal a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sirviendo, además de modelo y ejemplo al resto de organizaciones, públicas y privadas, así como a la sociedad en su conjunto.

La existencia de un protocolo frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el entorno laboral, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y les clarifica la tutela preventiva, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a estas conductas.

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías, estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral, así como de cumplir con los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la *Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo*, así como con el art.14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales



Más allá de la obligación normativa, este protocolo surge del interés y compromiso compartido entre el Ayuntamiento de Novelda y la Representación Sindical de la plantilla municipal por garantizar un entorno laboral igualitario y libre de sexismo, donde se tenga como prioridad el respeto a la dignidad, a la integridad física y moral, a la no discriminación y a la seguridad y salud en el trabajo. Implantar el protocolo, informar y formar a la plantilla, ayuda a prevenir estas conductas y, en su caso, su tratamiento adecuado, además de garantizar el cumplimiento de la norma.

2. MARCO NORMATIVO

En el estudio del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo debe tomarse en consideración la normativa internacional, europea y estatal.

A nivel internacional, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958; así como, el Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales Nº 19 y Nº 35; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

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

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



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

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

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

Deben considerarse, asimismo, el art.14 de la LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el art.7 de la LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad –art.46 LOI- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa –art.48 LOI y art.12 LOGILS-. Esta obligación ha sido desarrollada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo art.2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

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



acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

3. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE NOVELDA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO LABORAL Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo el Ayuntamiento de Novelda manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el entorno laboral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital y cualquier otra forma de acoso discriminatorio.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento de Novelda quiere subrayar su compromiso y voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en con la prevención y actuación frente a estas conductas que ocurran en el ámbito de la organización municipal y en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Novelda, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el Ayuntamiento, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Ayuntamiento de Novelda asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección del Ayuntamiento de Novelda y, por lo tanto, el Ayuntamiento no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

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

1. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
2. En los lugares donde la persona trabajadora, toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
3. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación



relacionados con el trabajo.

4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).
5. En el alojamiento proporcionado por el Ayuntamiento.
6. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El Ayuntamiento de Novelda, como organización laboral, se responsabiliza de:

- a) Diseñar el protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el entorno laboral y difundirlo entre todas las personas trabajadoras.
- b) No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.
- c) Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización para evitar que se desarrollen estos comportamientos, actitudes o conductas.
- d) No ignorar las denuncias o reclamaciones que se puedan producir en el Ayuntamiento.
- e) 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 denuncias o reclamaciones que pudieran producirse.
- f) Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen denuncias o reclamaciones, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- g) Actuar como referente frente a la violencia sobre las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este protocolo se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización municipal.



4. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de Novelda implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el entorno laboral, negociado y acordado por la Comisión de Igualdad y aprobado por la Mesa General de Negociación, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y a la integridad moral en el entorno laboral. Para ello, este protocolo aúna las medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el entorno laboral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse, medidas cautelares y/o correctivas aplicables y régimen disciplinario y sancionador.

4.1 Ámbito de aplicación

El protocolo resulta de aplicación a todo el personal que preste servicio en el Ayuntamiento de Novelda independientemente de la categoría profesional, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la relación contractual que les ligue con el Ayuntamiento. Se aplica a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el Ayuntamiento de Novelda, tales como las personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Si se produjese una situación de acoso entre el personal al servicio de esta corporación y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, el Ayuntamiento de Novelda se dirigirá a la empresa competente para aplicar el procedimiento de investigación recogido en este protocolo, adoptar las medidas oportunas y, en su caso, sancionar a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresa afectada y el Ayuntamiento de Novelda, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2 Objetivos

El objetivo principal que se persigue al implantar el protocolo es, articular las medidas

⁷ Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo – Ayuntamiento de Novelda



necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno del Ayuntamiento de Novelda.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

4.3 Tutela preventiva

4.3.1 Declaración de principios

El Ayuntamiento de Novelda formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. El protocolo se pondrá en conocimiento de todo el personal que preste servicio en el Ayuntamiento, en especial, los criterios a seguir para la denuncia, ante el hecho de una posible situación de acoso y se informará de la existencia, a las empresas que presten servicios en el Ayuntamiento de Novelda.

Todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o persona responsable del Ayuntamiento de Novelda, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este protocolo. Por ello, las personas responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituirlo.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

El Ayuntamiento, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el Ayuntamiento sancionará a quien corresponda,



comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias.

4.3.2 Principios generales del procedimiento

Con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento se basará en los siguientes principios generales:

- a) Son partes intervinientes en el procedimiento, la víctima, las personas denunciantes cuando no sean la propia víctima, el personal de jefatura y/o compañeros/as de la víctima cuando sean llamados a prestar testimonio y la persona instructora del procedimiento, que recae en la dirección RRHH del Ayuntamiento de Novelda o la persona a quien expresamente se designe.
- b) La víctima tratará con la persona instructora. En caso de que la víctima solicite que la persona instructora sea una persona de su mismo sexo, esta circunstancia será respetada.
- c) El procedimiento ha de ser accesible, ágil y rápido y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- d) Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento así como el respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. En consecuencia, todas las personas participantes en el mismo están obligadas a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.
- e) Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurra. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa.
- f) Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncia, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.

4.3.3 Identificación de conductas

4.3.3.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

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



este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no 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.

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.

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

Conductas verbales:

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

Conductas no verbales:

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

Comportamientos físicos:

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

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

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 organización municipal, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

4.3.3.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera



pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la 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 la persona 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.

4.3.3.3 Violencia en el ámbito digital

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

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

1. Acoso en línea y facilitado por la tecnología: tal y como señala la recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).
- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada (spyware: software que tiene este objetivo).
- Suplantación de identidad.
- Solicitud de sexo.
- Acoso con cómplices para aislarla.



2. Acoso sexual en línea:

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza).
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos. Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- Explotación, coacción y amenazas (*sexting*, *sextorsión*, amenaza de violación, *doxing*: revelar información personal o la identidad, *outing*: revelar la orientación sexual).
- *Bullying* sexualizado: rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- *Ciberflashing*: envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías *Airdrop* o *Bluetooth*.

3. Dimensión digital de la violencia psicológica:

- Todas las formas de violencia que tengan un impacto psicológico.
- Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición.
- Discurso de odio sexista.
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.
- Incitación al suicidio o a la autolesión.
- Abuso económico: operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

4.3.3.5 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral

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

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la organización adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

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

1. Contrarios a la integridad moral. Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “*El que infligiera a otra*



persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

2. Contrarios a la libertad sexual.Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal , hay que diferenciar entre:

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

4.3.3.5 Conductas constitutivas de acoso laboral

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, deriva de humillaciones, ofensas y maltratos hacia las personas trabajadoras. Este trato humillante, degradante u hostil contra cualquier persona trabajadora que lleva al menoscabo de su integridad moral está tipificado en el Artículo 173.1 del Código Penal.

Dichas acciones, para ser consideradas constitutivas de acoso laboral, deben ser habituales o reiteradas en el tiempo y algunas de sus características son las siguientes:

1. Humillaciones o ataques que se realizan por un tiempo prolongado. Según el Código Penal, existe acoso laboral cuando el hostigamiento se lleva a cabo una vez por semana, durante seis meses consecutivos.
2. Las acciones que suponen acoso laboral presentan dos protagonistas: la persona acosadora y la persona acosada.
3. Todos los actos de acoso laboral se dirigen a destruir la reputación de la persona acosada, tienen la intención de menoscabar sus relaciones laborales y sociales e impedir que ejecute sus tareas diarias dentro de la entidad en completa tranquilidad.
4. El acoso laboral puede llevar a la marginación y vejación de una persona con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo.
5. Las consecuencias de este acoso suponen un problema de salud público, puesto que tiene implicaciones psicológicas, físicas y sociales.



4.4 Procedimiento de actuación

4.4.1. Determinación de la comisión instructora

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que está formada por un máximo de cinco personas²:

Responsable de RRHH
Representantes personas trabajadoras (2)
Técnica/o de Igualdad
Responsable de prevención de riesgos laborales

Se nombrarán suplentes de cada persona integrante de la comisión instructora en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas³.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión⁴.

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

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia o

2 En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 4 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la organización y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la organización. En las organizaciones en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la organización y la de las personas trabajadoras.

3 Modelo de compromiso de confidencialidad de los miembros de la Comisión Instructora ANEXO I

4 Competencias de la Comisión Instructora ANEXO II



reclamación sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada, la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de RRHH del Ayuntamiento de Novelda la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

4.4.2 Inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia o reclamación por escrito. La víctima, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso o la representación de las personas trabajadoras, podrán denunciar, al presunto causante, ante la dirección de RRHH.

En el Ayuntamiento de Novelda el Técnico/a de RRHH es la persona instructora del procedimiento, encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

En su caso, el escrito de denuncia o reclamación deberá identificar e ir firmado por la persona trabajadora que formula la denuncia, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos. La denuncia o reclamación presentada por una persona distinta a la afectada deberá ser corroborada por esta última⁵. Si la persona afectada no ratifica la denuncia, se podrá abrir un expediente de averiguaciones si se detectasen indicios de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Novelda deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier denuncia o reclamación, esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona

5 Modelo de denuncia en el ANEXO III



a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y el Ayuntamiento de Novelda garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia o reclamación, el Ayuntamiento de Novelda habilita la cuenta de correo electrónico a la que solo tendrá acceso la persona instructora del procedimiento y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la comisión instructora. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia dará un código numérico identificativo a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la Comisión Instructora la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de RRHH del Ayuntamiento e iniciará el procedimiento.

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

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

4.4.3 Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y conductas contraria a la libertad sexual e integridad moral de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de estas situaciones y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la presunta persona agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.



Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará primero a la persona afectada y después a la presunta persona agresora.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora podrá dar por finalizada esta fase preliminar:

- Valorando la consistencia de la denuncia.
- Indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento.
- Proponiendo las actuaciones que estime convenientes, en su caso, incluida la apertura del expediente informativo.
- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar, con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes. Se informará (mediante códigos numéricos) a la dirección de RRHH del Ayuntamiento, a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

El procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, pudiendo incluso establecerse la necesidad de apertura de un proceso formal en función de la gravedad de los hechos investigados o de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución.

4.4.4 El expediente informativo o procedimiento formal

El procedimiento formal tendrá lugar bien por no activarse la fase preliminar, por considerarlo conveniente la persona instructora ante la naturaleza, gravedad y características de los hechos denunciados, o bien porque no se haya podido solucionar la situación mediante el procedimiento informal o porque así lo solicite la víctima en el caso de que las partes no



asumieran de común acuerdo una solución en el procedimiento informal.

Esta fase de desarrollo formal el expediente informativo deberá realizarse en un plazo no superior a **diez días laborables desde la presentación de la denuncia**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros **tres días laborables más**.

La comisión instructora realizará una investigación:

- La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad.
- Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
- En la investigación se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada después de:
 - Oír a las personas afectadas y testigos que se propongan.
 - Celebrar reuniones.
 - Requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

En relación a las personas afectadas y testigos, deberán colaborar con la mayor diligencia posible cuando sean requeridas.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de RRHH del Ayuntamiento de Novelda 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 comisión instructora solicitará, al departamento competente en materia de personal, cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que crea oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, salariales ni su modificación sustancial. En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, debe de ser la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora facilitando en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice el más rápido posible.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una



persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada. La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe de valoración en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral. El informe deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar a la persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas.
- Conclusiones.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

a) Archivo de la solicitud, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la víctima, sin perjuicio que se continúe de oficio la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se puede dar por resuelto el contenido de la solicitud, reflejando en su caso, el detalle de tal conclusión.

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

b) Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio del expediente disciplinario por



acoso acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del informe de valoración, la comisión instructora instará a la dirección de RRHH del Ayuntamiento de Novelda a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

c) Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Si, aun no existiendo acoso, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral, se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de RRHH del Ayuntamiento de Novelda a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el proceso y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todas las personas que intervengan tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

4.4.4 Resolución de expediente de acoso

La dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Novelda una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará la decisión que considere oportuna en el **plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de recursos humanos del Ayuntamiento



de Novelda procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar en este sentido, las siguientes:

- 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 de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la organización municipal.
- 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 la previsión de faltas y sanciones previstas en el convenio colectivo de aplicación a la organización o, en su caso: Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana. Capítulo II. Infracciones y Sanciones y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de recursos humanos del Ayuntamiento de Novelda mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore, si es una suspensión, o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso 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.

Además la dirección de recursos humanos del Ayuntamiento de Novelda adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en el Ayuntamiento 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, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento.



4.4.4 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **treinta días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará informe de seguimiento que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El informe de seguimiento se remitirá a la dirección de recursos humanos del Ayuntamiento de Novelda, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

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

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo entra en vigor tras su aprobación y tendrá una vigencia de 4 años. Así mismo, el protocolo podrá ser revisado en los mismos supuestos y plazos previstos para los planes de igualdad en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre o cuando se produzca algún cambio legislativo al respecto. Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, para el Ayuntamiento de Novelda y a él están sujetas todas las personas que trabajen o presten servicios en la entidad sea cual sea su situación contractual, así como el personal eventual y político. Asimismo, se aplicará en todos los ámbitos en los que tengan lugar las relaciones laborales.

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



6. REGISTRO

El Ayuntamiento de Novelda registrará el plan de acuerdo con las previsiones establecidas en la *Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (modificada por la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública)*.

El protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral del Ayuntamiento de Novelda formará parte del II Plan de Igualdad Municipal del personal al servicio del Ayuntamiento de Novelda.

7. PUBLICIDAD

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso hasta ahora descritas, la dirección de recursos humanos del Ayuntamiento de Novelda comunicará la adopción del protocolo a todas las personas afectadas por el mismo y lo podrá hacer a través de correo electrónico, publicándolo en la web, en la intranet, en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su conocimiento. Incluso, si así se estima pertinente, de todos esos modos a la vez.

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

El Ayuntamiento de Novelda actuará ante cualquier denuncia de acoso presentada activando el protocolo de forma inmediata. La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada, o aquella que tenga conocimiento de una situación de acoso, podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente protocolo con el fin de prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que pudiera producirse en la organización.



ANEXO I. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO LABORAL Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

Don/Doña,..... habiendo sido designado por el Ayuntamiento de Novelda para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que el Ayuntamiento de Novelda me ha informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Novelda a de de

Firmado:



ANEXO II. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

1. Son competencias de la Comisión Instructora:

- a) Recibir todas las denuncias de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el entorno laboral.
- b) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el entorno laboral e iniciar las actuaciones que sean necesarias.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, pedir la intervención de personas expertas, mantener las reuniones con las personas implicadas que se crean oportunas y tener acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento.
- d) Investigar y valorar la situación denunciada.
- d) Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, incluyendo los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes y las propuestas de actuación.
- e) Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.
- f) Recomendar y gestionar junto con el departamento de recursos humanos del Ayuntamiento de Novelda las medidas cautelares que se precisen. Siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento.
- g) Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el entorno laboral.
- h) Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo que se ha previsto en el presente protocolo.

2. Las personas que pertenecen a la Comisión Instructora deben ser sustituidas de sus funciones en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Si tienen una relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta por alguna de las partes involucradas.
- b) Si tienen un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada.
- c) Si pertenecen al mismo departamento.
- d) Si se ven involucradas en un proceso de acoso.

En cualquiera de estos casos las personas quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, por ello se nombrará a una persona sustituta para el caso en concreto al objeto de restablecer de nuevo la representatividad.

3. En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.



ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

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

IV. Descripción de los hechos

Incluir un 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:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno: correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.

V. Solicitud

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, en el Ayuntamiento de Novelda.	
Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a _____ (persona denunciada) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, del Ayuntamiento de Novelda.	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:



ANEXO IV ORGANIGRAMA DE ACTUACIÓN

