

Protocolo para la  
**Prevención y Actuación**  
frente a **Conductas**  
de **Acoso Sexual**, por  
**Razón de Sexo**, otros  
**Acosos Discriminatorios**  
y la **Integridad Moral**  
en el **Ámbito Laboral**

**Ayuntamiento de Alcolea del Río**



**Ayuntamiento de  
Alcolea del Río**



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo

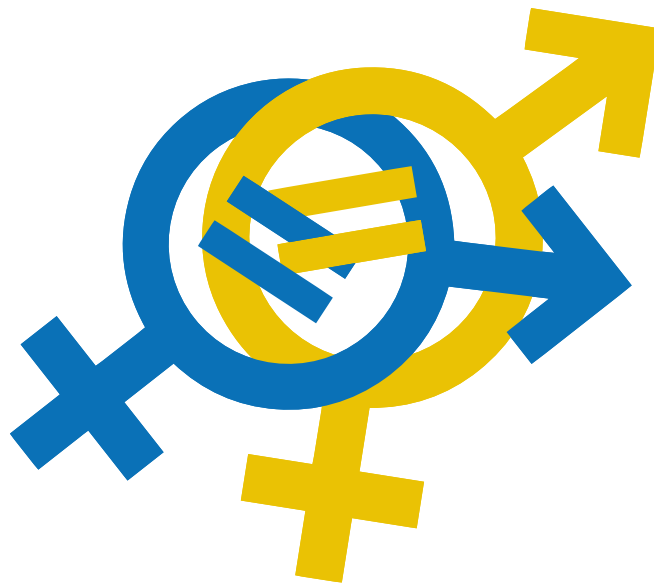




Protocolo para la  
**Prevención y Actuación**  
frente a **Conductas**  
de **Acoso Sexual**, por  
**Razón de Sexo**, otros  
**Acosos Discriminatorios**  
y la **Integridad Moral**  
en el **Ámbito Laboral**

---

**Ayuntamiento de Alcolea del Río**



**Ayuntamiento de  
Alcolea del Río**



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo



# Índice

- 1 **Contenido y Estructura**
- 2 **Marco normativo**
  - 2.1. **Ámbito internacional**
  - 2.2. **Ámbito europeo**
  - 2.3. **Ámbito estatal**
  - 2.4. **Ámbito autonómico**
- 3 **Declaración de principios**
- 4 **Objetivos generales y específicos**
  - 4.1. **Objetivo general**
  - 4.2. **Objetivos específicos**
- 5 **Ámbito de aplicación**
- 6 **Violencia en el ámbito digital**
- 7 **Definiciones**
  - 7.1. **Acoso sexual**
  - 7.2. **Acoso por razón de sexo**
  - 7.3. **Otros acosos discriminatorios**
  - 7.4. **Acoso moral**
- 8 **Sujetos activos y pasivos**
- 9 **Medidas de prevención y sensibilización**
- 10 **Medidas de actuación para casos concretos: procedimiento para la resolución de los posibles conflictos**
  - 10.1. **Cuestiones generales**
    - 10.1.1. **Personas legitimadas para el inicio del procedimiento**
    - 10.1.2. **La Comisión de Investigación y Detección de Conductas**
  - 10.2. **Inicio del procedimiento**
  - 10.3. **Evaluación inicial: a trámite de la denuncia**
  - 10.4. **El expediente informativo**
    - 10.4.1. **Medidas cautelares**
    - 10.4.2. **Tramitación**
    - 10.4.3. **La investigación**
    - 10.4.4. **Resolución**
    - 10.4.5. **Seguimiento y control**
- 11 **Principios rectores y garantías del procedimiento**
- 12 **Tipificación**
- 13 **Funciones de quienes intervienen en el procedimiento**
  - 13.1. **Competencias de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas**
    - 13.1.1. **Genéricas**
    - 13.1.2. **Específicas**
  - 13.2. **Competencias de la persona instructora**
- 14 **Interpretación, vigencia y revisión**
  - 14.1. **Interpretación**
  - 14.2. **Vigencia y Revisión**
- 15 **Disposiciones adicionales**

# 1 Contenido y Estructura

La estructura y contenido de este protocolo ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y la integridad moral, se desarrolla, según lo exigido por la normativa de aplicación, desarrollando los siguientes apartados:

a. Declaración de principios en la que se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno del Ayuntamiento de Alcolea del Río ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b. **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en el Ayuntamiento, independientemente del vínculo jurídico que las una a éste, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, empresas proveedoras y clientas, entre otros.

c. **Principios rectores y garantías del procedimiento:** Normas generales que deben orientar la conducta de las personas que intervienen en el procedimiento.

d. **Procedimiento de actuación:** el protocolo determina el procedimiento para la presentación de la denuncia, así como el plazo máximo para su resolución.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la Comisión encargada del proceso de investigación.

Tras la recepción de la denuncia y una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.



En el plazo máximo de los días laborables acordados y desde que se convoca la Comisión, ésta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

I. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

II. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e. Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.



## 2 Marco normativo

Las primeras manifestaciones del tratamiento jurídico del acoso sexual en el trabajo, tuvo lugar en los Estados Unidos a través de los reglamentos de la Equal Employment Opportunities Commission en 1980 y a través de la jurisprudencia del Tribunal Supremo desde 1986. Después pasó a Europa, donde a mediados de los ochenta se reconoció como ilícito en la doctrina judicial del Reino Unido, siendo pionera la legislación española al recoger por primera vez el acoso sexual en la Ley 3/89, de 3 de marzo, a la que siguieron Suecia (Ley 30 mayo de 1991), Bélgica (Decreto de 18 de septiembre de 1992), Francia (Ley 92- 1179 de 2 de noviembre de 1992), y Alemania (Ley sobre Igualdad de Hombres y Mujeres de 24 de junio de 1994).

Debemos mencionar que fruto de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en septiembre de 1995, representantes de 189 gobiernos acordaron compromisos sin precedentes recogidos en la Declaración y Plataforma<sup>4</sup> con el mismo nombre. Entre las medidas que han de adoptar los gobiernos, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las Naciones Unidas, destacamos que ya se señaló como objetivo “Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo”.

### 2.1. Ámbito internacional

En el marco internacional existen tres importantes instrumentos que regulan los tipos de acoso que nos ocupan:

- ▶ El Convenio de Europa sobre prevención y lucha de género de 11 de mayo de 2011 que se firmó en Estambul y que fue ratificado por España y entró en vigor en nuestro país el 1 de enero de 2014.
- ▶ La Recomendación General 35 del Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada el 26 de julio de 2011, sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General 19.
- ▶ El Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo, aprobado el 21 de junio de 2019 por la OIT, al que acompaña la Recomendación número 206 de la OIT, que fue ratificado por España y cuya entrada en vigor tuvo lugar el 25 de mayo de 2023. Cabe destacar el ahondamiento en la conceptualización, recogiendo los rasgos o elementos para la identificación del acoso en el entorno laboral, así como con la definición específica para la violencia y acoso por razón de género, incluyendo el acoso sexual sin que sea necesaria la reiteración y la intencionalidad; entendiendo la violencia en el mundo de trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamiento y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”. Así también, resulta fundamental destacar que, en su artículo 3, especifica que el convenio resulta de aplicación a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo; así como las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.



## 2.2. Ámbito europeo

En el ámbito de la Unión Europea la regulación del acoso se encuentra directamente relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres, encontrándonos con la primera referencia con la Resolución de 11 de junio de 1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. A continuación, surgió el Informe Rubenstein sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas y la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incorporando en su Anexo, el Código de Conducta para combatir el acoso sexual, dirigido a empresas, sindicatos y trabajadores, en el que se contienen orientaciones prácticas.

Más de diez años después, por fin, se aprobó la primera norma vinculante en derecho comunitario en esta materia que fue la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, sobre asuntos de empleo y ocupación, que define el acoso sexual, lo considera discriminatorio y establece la obligación de alentar a empresarios y responsables del acceso a la formación a adoptar medidas para la prevención (refundida en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006). Por su parte, la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes y servicio y su suministro, también recoge el acoso sexual dentro de su ámbito de aplicación.

Años más tarde, la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI)), recoge la petición a la Comisión para que ésta presente una propuesta destinada a combatir el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política, en la que se incluya una definición exhaustiva y actualizada de acoso (sexual o de otro tipo) y de acoso laboral.

Por último, la reciente Directiva 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también contempla el acoso sexual en el trabajo. Igualmente es importante mencionar el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, publicado en el BOE de 14 de enero de 2008.

## 2.3. Ámbito estatal

A nivel estatal, en nuestra normativa, desde la Constitución Española (CE), pasando por la Ley de Estatuto de los Trabajadores (LET) y el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOI), la Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual (LOGILS), la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), etc., son numerosas las normas que a lo largo de los años han recogido el tratamiento de estas formas de discriminación y violencia en el ámbito laboral, a la que se suma la no menos importante regulación convencional que se lleva a cabo a través de la negociación colectiva en acuerdos, convenios colectivos o planes de igualdad.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española.

El artículo 9.2 dicta que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, eliminando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 10 fija la inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad.

El artículo 14 establece que las y los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 15 recoge que todas y todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) recoge la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual y su consideración de discriminación en el art.7 de la LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad, estableciendo la obligación para las empresas de incluir la prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre las materias a abordar en el diagnóstico –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-.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), establece que el acoso es en esencia y por definición un acto pluriofensivo. En el ámbito de la jurisdicción social, el art.96 de la LRJS, relativo a la prueba de indicios, y el art.180.4, referente a las medidas cautelares, resultan fundamentales para la tutela del acoso; así como el art.183 en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios. La Ley Orgánica del Código Penal (CP) recoge la tipificación como delitos contra la integridad moral –art.173 del Código Penal- y de los delitos contrarios a la libertad sexual del Título VIII del Código Penal. Respecto a estos últimos, debe tenerse en cuenta la agresión sexual -art.178-; las agresiones sexuales a menores de dieciséis años –arts.181 a 183.bis-; el acoso sexual –art.184-; los delitos de exhibicionismo y provocación sexual -arts.185 y 186- y los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, -arts.187 a 189.ter-.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14, sobre el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, incluye que:

Las y los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La misma Ley en su artículo 15, sobre principios de la acción preventiva, dicta que el empresario o la empresaria aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- ▣ Evitar los riesgos.
- ▣ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- ▣ Combatir los riesgos en su origen.

El artículo 22 del Código Penal, sobre las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal, en su punto 4, dice: "... cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca" y, el artículo 510, establece que: "... los que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía, serán castigados con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses. Serán castigados con la misma pena los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, difundieren informaciones injuriosas sobre grupos o asociaciones en relación a su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía".

Por otra parte, y de manera más general, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual prevé la obligación de las administraciones públicas de promover condiciones de trabajo que eviten los atentados contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, siendo obligatorio arbitrar en ambos contextos procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido víctimas de esas conductas (art. 13.1). Asimismo, obliga a las administraciones públicas a llevar a cabo campañas institucionales de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales en el ámbito digital (arts. 9 y 10).

Finalmente, y tras la publicación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se producen las siguientes modificaciones, entre otras, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público:

En el primero, el artículo 4.2.c queda redactado en los siguientes términos:

“c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

En el segundo, se modifican las letras h) e i) del artículo 14, sobre los derechos individuales de los empleados públicos, que quedan redactadas de la forma siguiente:

“h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral”.

“i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

## 2.4. **Ámbito autonómico**

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social». Asimismo, en su artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad».

En consecuencia, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en los tratados y en las normas constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello, deben ejercitar las competencias que les corresponden desde una perspectiva de género, formulando y desarrollando una política global de protección de los derechos de las mujeres. La igualdad formal debe llenarse de contenido a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Ésa es la finalidad esencial de esta ley, que pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer en Andalucía; desigualdad que presenta la singularidad de que afecta a más de la mitad de la población, por lo que exige un mayor compromiso de los poderes públicos en el marco de un Estado social y democrático de Derecho.



### 3 Declaración de principios

La dirección del Ayuntamiento de Alcolea del Río y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, a través del consenso alcanzado en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y los derechos fundamentales del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de su organización.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, otros tipos de acosos discriminatorios y del acoso moral en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y relación de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad –art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona - art. 4.2.c), d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores - y las letras h) e i) del artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público; además de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por nacimiento, raza, etnia, religión e ideología y el acoso moral, constituyen actos pluriofensivos y de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convirtiendo su condición en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La dirección del Ayuntamiento de Alcolea del Río y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, por razón de sexo, nacimiento, raza, etnia, religión e ideología y el acoso moral y, en concreto, el personal de dirección y la representación legal del personal laboral y funcionario, tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad y representación.



El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo»; del mismo modo, el artículo 95.2. letra b) del Estatuto Básico del Empleado Público, considera falta muy grave: “Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual”.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

El Ayuntamiento de Alcolea del Río, llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo, raza o etnia, religión e ideología y el acoso moral. En consecuencia, la dirección del Ayuntamiento y la representación sindical, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática de las conductas discriminatorias en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Estos tipos de acoso, afectan negativamente al trabajo; el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el desempeño, abandonen en muchos casos su puesto y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el clima laboral, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

## 4 Objetivos generales y específicos

### 4.1. Objetivo general

El objetivo principal que se persigue al implantar este protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual, por razón de sexo y/o el acoso moral, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias en el ámbito interno del Ayuntamiento de Alcolea del Río.

Queda también incluido en el ámbito de este protocolo cualquier conducta de acoso por razón de raza, etnia, religión e ideología, considerados como el acoso sexual y por razón de sexo, acosos discriminatorios.



## 4.2. Objetivos específicos

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

- a. Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual, por razón de sexo y del acoso moral en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b. Manifiestar la tolerancia cero del Ayuntamiento frente a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso moral que puedan detectarse en cualesquiera de sus áreas y departamentos.
- c. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual, por razón de sexo y de acoso moral.
- d. Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de denuncia confidencial que permita a las víctimas realizar una denuncia de la situación que están sufriendo.
- e. Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias en aras a precisar si en el Ayuntamiento se ha producido una situación de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral.
- f. Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima.
- g. Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.



## 5 Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de aplicación:

1. A la plantilla de personal del Ayuntamiento de Alcolea del Río, a los cargos electos y a otras 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. El Ayuntamiento informará a todas ellas de la existencia del protocolo.

2. Al personal de las empresas contratadas por el Ayuntamiento siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento informará a las empresas contratadas sobre la existencia del protocolo, haciéndole entrega del mismo, con la finalidad de que estas empresas puedan informar, a su vez, a su personal sobre la necesaria observancia del protocolo y sobre la política de tolerancia cero del Ayuntamiento de Alcolea del Río ante todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo, otros acosos discriminatorios y el acoso moral.

Si se produjera una situación de posible acoso sexual o por razón de sexo, acosos discriminatorios y/o acoso moral, en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Alcolea del Río, entre personas trabajadoras de esta administración y de una empresa o entidad externa, la Comisión de Investigación y Detección de Conductas aplicará este protocolo, sin perjuicio de las medidas de coordinación que sean necesarias con la correspondiente empresa o entidad, que se recogerán en un acta de coordinación. Si de la activación del procedimiento, la Comisión de Investigación y Detección de Conductas del Ayuntamiento de Alcolea del Río, confirmara la existencia de acoso, se dirigirá a la entidad o empresa competente al objeto de que sancione a la persona responsable, en función del protocolo que tengan establecido según lo exigido por la normativa vigente, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que les une podrá extinguirse.



Por otra parte, en las licitaciones que así proceda, el Ayuntamiento hará constar en el pliego correspondiente esta obligación de la empresa contratista de informar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la existencia del presente protocolo y su necesaria observancia y cumplimiento, como condición especial de ejecución y será exigido igualmente a los subcontratistas que participen en la ejecución del contrato; todo ello, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley de Contratos del Sector Público.

Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, cuya relación hubiera concluido, y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

El presente protocolo se aplica al acoso sexual, por razón de sexo, al acoso moral y a otros acosos discriminatorios que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluidos los que se produzcan digitalmente:

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

## 6 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:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología (1)					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).	Daño a la reputación.	Seguimiento y recopilación de información privada. (spyware) (2)	Suplantación de identidad.	Solicitud de sexo.	Acoso con cómplices con el objetivo del aislamiento de la víctima.

1. Consiste en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.
2. Spyware es un software que tiene dicho objetivo.



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 (1)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (2), outing (3))	Bullying sexualizado (4)	Ciberflashing (5)

1. 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.
2. Revelar información personal o la identidad.
3. Revelar la orientación sexual.
4. Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
5. Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico.	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición.	Discurso de odio sexista.	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.	Incitación al suicidio o a la autolesión.	Abuso económico (1)

1. Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso o contratos financieros sin consentimiento.

# 7 Definiciones

## 7.1. Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de la persona, en especial cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil y humillante.

En el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, son susceptibles de constituir acoso sexual, los siguientes comportamientos, entre otros:

### Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

### Conductas no verbales:

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

### Comportamientos físicos:

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

## 7.2. Acoso por razón de sexo

También denominado acoso sexista. 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.

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

- a. Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por ésta 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. Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizadas por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, son susceptibles de constituir acoso por razón de sexo, los siguientes comportamientos, entre otros:

### Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. 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.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### Actuaciones que pretenden el aislamiento:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola del resto del equipo de trabajo.
2. Ignorar la presencia.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la víctima.
7. Eliminarle o restringirle los medios de comunicación disponibles (teléfono, correo electrónico, etc.).

### Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.

## 7.3. Otros acosos discriminatorios

Se manifiesta cuando una persona recibe un trato desigual o perjudicial debido a características protegidas por la ley, como raza o etnia, religión, discapacidad, edad o ideología.

Estos tipos de acoso pueden incluir comportamientos como comentarios ofensivos, burlas, insultos y otros actos que atentan contra la dignidad de la víctima y crean un entorno intimidatorio o degradante.



## 7.4. Acoso moral

Se considera acoso moral o acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo – en su terminología inglesa, “mobbing” - la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso moral:

- ▶ Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse acoso moral si no reúne las condiciones de la definición.
- ▶ Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a lo establecido en este protocolo.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, son susceptibles de constituir acoso moral o laboral, los siguientes comportamientos, entre otros:

- ▶ Ataques a la víctima con medidas organizacionales: El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar - Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros y compañeras - Prohibir al personal que hablen a una persona determinada - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia - Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva - Cuestionar las decisiones de una persona - No asignar tareas a una persona - Asignar tareas sin sentido, muy por debajo de sus capacidades o tareas degradantes.
- ▶ Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social: Restringir a los y las compañeras la posibilidad de hablar con una persona - Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos o no comunicarse directamente con ella - No dirigir la palabra a una persona - Tratar a una persona como si no existiera - Ataques a la vida privada de la víctima - Críticas permanentes a la vida privada de una persona – Hacer parecer estúpida a una persona - Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos - Mofarse de las discapacidades de una persona- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- ▶ Violencia física: Amenazas de violencia física - Uso de violencia menor - Maltrato físico.
- ▶ Agresiones verbales: Gritar o insultar - Críticas permanentes del trabajo de la persona - Amenazas verbales.
- ▶ Rumores: Hablar mal de la persona a su espalda - Difusión de rumores.

## 8 Sujetos activos y pasivos

Todas las personas que trabajan al servicio del Ayuntamiento de Alcolea del Río pueden ser sujetos activos y pasivos. Según medie o no, entre la víctima y la persona presunta acosadora una relación jerárquica, el acoso - ya sea por orientación sexual e identidad y/o expresión de género - se clasifica en:

- ▣ Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.
- ▣ Vertical: Cuando entre la persona acosadora y la víctima, media una relación jerárquica. En esta categoría, se distingue entre:
  - ▶ Acoso vertical descendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
  - ▶ Acoso vertical ascendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

## 9 Medidas de prevención y sensibilización

El Ayuntamiento de Alcolea del Río, a través de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas (en adelante, en ocasiones, la Comisión/la CID), impulsará acciones de sensibilización, informativas y formativas, encaminadas a la prevención, sensibilización, información, formación y detección de cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo y contra la integridad moral, mediante la prevención de este tipo de comportamientos.

Dichas acciones serán negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

El Ayuntamiento de Alcolea del Río promueve la tolerancia cero y, como consecuencia, debe:

- a. Informar al personal de su organización del procedimiento previsto frente a las situaciones de acoso comprendidas en el ámbito de actuación de este protocolo.
- b. Informar de las conductas que se consideran acoso sexual, por razón de sexo y contra la integridad moral y de las sanciones que acarrea en el ámbito de la organización.
- c. Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, compañías de sensibilización, etc. entre el personal de la organización.

La representación de trabajadoras y trabajadores participará activamente en las acciones de prevención y sensibilización que se organicen, así como en la promoción de las mismas entre el personal del Ayuntamiento.

# 10 Medidas de actuación para casos concretos: procedimiento para la resolución de los posibles conflictos

## 10.1. Cuestiones generales

Aunque el establecimiento de medidas preventivas debiera impedir la existencia de casos concretos de acoso sexual, por razón de sexo, otros acosos discriminatorios de los definidos en este protocolo y de acoso contra la integridad moral en el Ayuntamiento de Alcolea del Río, a través de este protocolo se diseñan la implementación de cauces para la asistencia y el acompañamiento de las personas afectadas y la resolución de los posibles conflictos concretos, a través de procedimientos estandarizados.

### 10.1.1. Personas legitimadas para el inicio del procedimiento

Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la denuncia regulada en el presente protocolo:

- a. Quien se considere víctima de una conducta de acoso sexual, por razón de sexo y contra la integridad moral.
- b. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso sexual, por razón de sexo y de acoso moral o laboral u otros acosos discriminatorios.
- c. Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Alcolea del Río.
- d. Quien reciba cualquier instrucción que implique discriminación.

Las denuncias no podrán ser anónimas.

### 10.1.2. La Comisión de Investigación y Detección de Conductas

Es competente para la resolución de los posibles conflictos, la Comisión de Investigación y Detección de Conductas, que estará formada por:

- ▣ Dos personas en representación de la dirección del Ayuntamiento.
- ▣ Dos personas en representación de la RLT.
- ▣ Una persona experta en igualdad y diversidad.
- ▣ Una persona experta en salud laboral y/o experta en recursos humanos.

Quienes compongan la Comisión de Investigación y Detección de Conductas de este protocolo, serán también competentes para la resolución de los procedimientos que se inicien ante conductas de acoso sexual por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

La duración de la Comisión será de cuatro años. La constitución de la Comisión será válida siempre que concurran a sus sesiones al menos, tres de sus miembros.



En su sesión de constitución, la Comisión de Investigación y Detección de Conductas se dotará de un reglamento de funcionamiento interno y nombrará las personas que asuman su presidencia y secretaría.

Las denuncias 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. Las y los miembros de la Comisión firmarán, en la sesión de constitución, una declaración de confidencialidad en relación con la información que hayan de conocer cuando el procedimiento establecido en este protocolo sea activado.

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

Las personas indicadas, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a 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 del Ayuntamiento de Alcolea del Río.

## 10.2. Inicio del procedimiento

El Ayuntamiento pondrá a disposición de las personas trabajadoras el escrito de denuncia que apruebe la Comisión de Investigación y Detección de Conductas en su sesión de constitución y por los medios en y fuera de línea que se determine en la misma sesión.

El escrito de denuncia podrá presentarse en la dirección de correo electrónico que se habilite para ello por parte del Ayuntamiento a la que tendrá únicamente acceso la persona que asuma la secretaría de la Comisión o, en sobre cerrado entregado en mano a:

- ▣ Cualquiera de las y los miembros de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas.
- ▣ Cualquier persona que ostente la representación legal de las personas trabajadoras.
- ▣ Cualquier trabajador o trabajadora que preste sus servicios en el departamento de personal del Ayuntamiento.

### 10.3. Evaluación inicial: admisión a trámite de la denuncia

También podrá iniciarse mediante comunicación de la conducta ante las personas establecidas; en este último caso, se levantará acta firmada por la persona que comunique los hechos y la persona receptora de la información.

La persona que reciba una denuncia en cualquiera de las modalidades señaladas, la pondrá inmediatamente en conocimiento de la persona que haya sido nombrada presidente o presidenta de la Comisión en su sesión de constitución.

La persona que asuma la presidencia de la CID, recibida la denuncia, convocará reunión de la Comisión, en el plazo máximo de tres días laborables desde la recepción, comunicará la existencia de la denuncia a la dirección del Ayuntamiento y, con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia o comunicación mediante acta deberá contener, al menos:

- a. Descripción del hecho o hechos conflictivos.
- b. Identificación de las personas afectadas.
- c. Personas que presencian los hechos descritos, indicando sus nombres y apellidos y pruebas, si los hubiere.
- d. Práctica de pruebas que se solicitan, en su caso.

Usando los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso y todo el asesoramiento necesario, la Comisión, en un plazo máximo de tres días laborables, podrá:

- a. No admitir a trámite la solicitud, cuando no se cumplan las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, procediéndose en reunión convocada al efecto, al archivo inicial del procedimiento dándose traslado a la dirección del Ayuntamiento.

El archivo será comunicado, por la dirección del Ayuntamiento, a la parte que presentó la denuncia y a la víctima, indicando la posibilidad de la víctima de oposición en el plazo máximo de tres días laborables desde la comunicación del archivo inicial, con la aportación de la documentación que considere.

- b. Admitir a trámite la denuncia, adoptar acuerdo sobre el procedimiento más adecuado para su tramitación entre los establecidos en este protocolo en función de la naturaleza y gravedad de las conductas denunciadas, elegir de entre sus miembros a una persona instructora e iniciar el procedimiento según lo previsto en este protocolo, debiéndolo poner en conocimiento de la dirección del Ayuntamiento.

## 10.4. El expediente informativo

### 10.4.1. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, hasta la finalización del procedimiento y siempre que existan indicios suficiente de la existencia de acoso, la Comisión de Investigación y Detección de Conductas debe solicitar a la dirección del Ayuntamiento cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional ...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la presunta persona acosadora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quien decida si lo realiza ella o la presunta persona agresora y la dirección del Ayuntamiento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

### 10.4.2. Tramitación

I. Nombrada la persona instructora en la reunión de evaluación inicial, se comunicará a la parte denunciante y a la denunciada el inicio del procedimiento, la composición y competencias de la Comisión y el nombramiento de la persona que llevará a cabo la instrucción del expediente y sus competencias.

Tanto la víctima como el presunto acosador o acosadora podrán recusar a las y los miembros de la Comisión y a la persona instructora, en el transcurso de los tres días siguientes laborables a la recepción del escrito en el que se comunica el inicio del procedimiento, lo que se le hará saber en la comunicación a la que se refiere el párrafo anterior.

En el escrito de recusación que se presente, las partes podrán solicitar que se aparte del procedimiento las personas que consideren tienen algún tipo de interés en el asunto por alguna de estas causas:

- a. Tener una amistad íntima o una enemistad manifiesta con alguna de las personas interesadas en el procedimiento;
- b. Por mantener parentesco dentro del cuarto grado por consanguinidad o del segundo grado por afinidad con cualquiera de las personas interesadas en el procedimiento;
- c. Tener en el asunto un interés personal o pleito pendiente con alguna de las personas interesadas en el procedimiento.

### 10.4.3. La investigación

II. Una vez iniciada la investigación, si las personas afectadas así lo desean, sólo tratarán con la persona instructora y sólo explicarán su situación una vez y ante ella, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizándole la confidencialidad de la actuación y la agilidad en el trámite. .

III. La persona instructora iniciará el proceso de recopilación de información, que desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo, participación de todas las personas implicadas (incluidas las y los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso) y basada en los principios de contradicción y oralidad.

Deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas, testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la presunta persona acosadora.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la acosada.

La entrevista será totalmente confidencial y podrá ser grabada si es autorizada, propiciando la persona instructora un clima distendido y de confianza que favorezca el relato de los hechos, pudiendo estar acompañada por una persona que actúe de secretaria de las actuaciones, elegida a su solicitud, de entre las y los miembros de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas. De las entrevistas realizadas, la persona instructora, levantará acta.

En caso de grabación de la entrevista, la persona instructora asume el compromiso de su destrucción, cuando su informe de lo actuado y de conclusiones y recomendaciones a presentar a la Comisión, haya sido redactado.

Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, la persona instructora podrá recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo están obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas por la persona instructora y a guardar la debida confidencialidad, para lo cual deberán firmar declaración de compromiso al respecto.

Esta fase de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión podrá, a instancia de la persona instructora, acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros cinco días laborables más.

Siguiendo lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada “inversión de la carga de la prueba”, de forma que si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso sexual, por razón de sexo o de acoso moral o laboral, corresponde a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

#### 10.4.4. Resolución

IV. La persona instructora elaborará un informe en un plazo no superior a 7 días laborables desde que termine la investigación. Dicho informe deberá ser aprobado por el resto de miembros de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas y emitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado del procedimiento.

En el seno de la Comisión, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. Dada la composición par de la Comisión, en la reunión de evaluación inicial, en aras a facilitar la adopción de acuerdo, se hará constar que la persona nombrada como instructora participará de las distintas reuniones que se convoquen para la tramitación y resolución del expediente con voz pero sin voto.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a. Relación nominal de las personas que integran la Comisión de Investigación y Detección de Conductas e identificación de la víctima y la presunta persona acosadora mediante el correspondiente código alfanumérico.
- b. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- c. Actuaciones practicadas: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- d. Conclusiones y medidas propuestas.
- e. Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual, por razón de sexo y de acoso contra la integridad moral.

Si de las pruebas practicadas se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la Comisión instará a la dirección del Ayuntamiento a la incoación de un expediente disciplinario.

Si de las pruebas practicadas no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión hará constar que de las pruebas expresamente practicadas no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón

de sexo, otros acosos discriminatorios y acoso moral o laboral.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión instará igualmente a la dirección del Ayuntamiento a la adopción de las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La CID podrá proponer a la dirección del Ayuntamiento la adopción de las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las falsas denuncias, son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo proponer la incoación de un expediente disciplinario.

En el supuesto de que no se constatare la realidad de la denuncia, la CID deberá proponer a la dirección del Ayuntamiento, la fórmula más adecuada para la rehabilitación personal y profesional de la persona acusada falsamente.

V. La alcaldía, a la vista de lo establecido en el informe de conclusiones y recomendaciones de la Comisión, en el plazo de quince días laborables, podrá:

- a. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, podrá ordenar la aplicación de medidas que mejoren la situación existente.
- b. Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si proceden, medidas correctoras de la situación.
- c. Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.
- d. En el caso de que, del informe, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la alcaldía podrá ordenar la incoación del correspondiente expediente disciplinario, así como atender a la fórmula más adecuada propuesta por la CID, para la rehabilitación personal y profesional de la persona acusada falsamente.

#### 10.4.5. Seguimiento y control

La Comisión de Investigación y Detección de Conductas del Ayuntamiento de Alcolea del Río, registrará los informes de conclusiones y recomendaciones y realizará, en el plazo máximo de 30 días laborables desde la resolución del procedimiento, un seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

Se prestará especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo hacia las personas que han intervenido.

En función del resultado del primer seguimiento realizado, podrá realizar otros de forma periódica.

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

El acta se remitirá a la dirección del Ayuntamiento y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

# 11 Principios rectores y garantías del procedimiento

Los procedimientos establecidos en este protocolo, cumplirán con las garantías siguientes:

- ▣ **Garantía de actuación** adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas contrarias y prohibidas en este protocolo resulten probadas.
- ▣ **Enfoque de género y derechos fundamentales en todo el procedimiento:** Marco analítico que busca comprender y cuestionar las relaciones de poder y las desigualdades sociales basadas en el género, centrado en analizar como los roles, comportamientos y expectativas asociados al género no son innatos sino construcciones sociales, promoviendo la igualdad y reduciendo las discriminaciones que históricamente han afectado a las mujeres y a otras identidades de género.
- ▣ **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofreciendo credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- ▣ **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El protocolo garantiza, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- ▣ **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. 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.
- ▣ **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- ▣ **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

- **Protección y garantía de indemnidad:** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Colaboración:** Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en éste y de prestar su colaboración.
- **Derechos de abstención y recusación:** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- **Protección de datos:** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- **Derecho a la información:** Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.
- **Medidas cautelares:** Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer adoptar medidas cautelares que no habrán de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.
- **Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.**

## 12 Tipificación

El artículo 95 letra b) del 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 establece que toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual, será considerada como falta muy grave.

El artículo 96 del EBEP, establece que, por razón de las faltas cometidas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a. Separación del servicio del personal funcionario, que en el caso de las y los interinos comportará la revocación de su nombramiento y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c. Suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f. Apercibimiento.
- g. Cualquier otra que se establezca por ley.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes, las siguientes:

- ▣ Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- ▣ Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- ▣ Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, medicamente acreditadas.
- ▣ Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- ▣ Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- ▣ Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- ▣ Que se trate de un acoso descendente.
- ▣ Que sea por orden.
- ▣ Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del Ayuntamiento mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora; además, 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.
- ▶ 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 persona acosada.
- ▶ 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.



# 13 Funciones de quienes intervienen en el procedimiento

## 13.1. Competencias de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas

### 13.1.1. Genéricas

Atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso moral, que se den en el Ayuntamiento.

### 13.1.2. Específicas

- a. Recibir las denuncias;
- b. Designar la persona instructora y aprobar el proceso de investigación planteado por ella;
- c. Recomendar y gestionar ante la dirección del Ayuntamiento las medidas cautelares que estime convenientes;
- d. Aprobar el informe de conclusiones y recomendaciones elaborado por la persona instructora sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada;
- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas;
- f. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo;
- g. Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el protocolo.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones; dicho informe será remitido a la dirección del Ayuntamiento y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento.

## 13.2. Competencias de la persona instructora

- a. Plantear a la Comisión de Investigación y Detección de Conductas, las actuaciones a llevar a cabo para resolver el procedimiento y dirigirlas;
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, teniendo libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera;
- c. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas, mantener las reuniones con las personas implicadas que se estimen oportunas, levantando actas de todas sus actuaciones;
- d. Custodiar toda la documentación durante el procedimiento;
- e. Asistir a las personas implicadas durante todo el proceso de investigación, manteniéndolas informadas del estado de las actuaciones;
- f. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona agresora;
- g. Asistir a la víctima en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestarle la asistencia necesaria posterior que, razonablemente necesite, incluida la gestión ante la dirección del Ayuntamiento de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.

# 14 Interpretación, vigencia y revisión

## 14.1. Interpretación

Si en la aplicación del presente protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, de conformidad con lo previsto en el mismo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Alcolea del Río será competente para su resolución.

## 14.2. Vigencia y Revisión

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el mismo día de su aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento.

Su vigencia será de cuatro años y coincidirá con la establecida para el protocolo para la prevención y actuación frente a conductas de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Alcolea del Río.

La CID ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, deberá:

- a. Reunirse anualmente para revisar las denuncias que se hayan producido y elaborar un informe de sus actuaciones que deberá ser entregado a la alcaldía y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Alcolea del Río.

Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

- b. Analizar y asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y proponer su revisión, si se considera oportuno, a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento, presentando el oportuno informe.

# 15 Disposiciones adicionales

## Primera.

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

## Segunda.

Tanto la persona experta en recursos humanos o salud laboral, como la experta en igualdad, miembros de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas y la representación legal de la plantilla, deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el contenido de este protocolo.



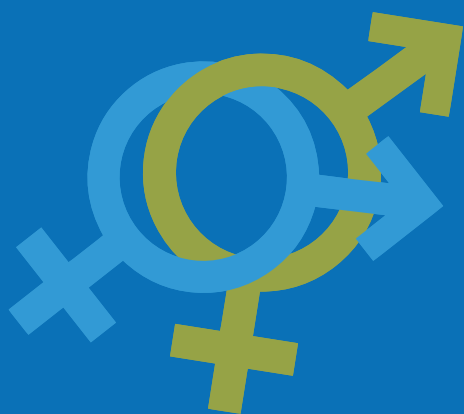






Protocolo para la  
**Prevención y Actuación**  
frente a **Conductas**  
de **Acoso Sexual**, por  
**Razón de Sexo**, otros  
**Acosos Discriminatorios**  
y la **Integridad Moral**  
en el **Ámbito Laboral**

**Ayuntamiento de Alcolea del Río**



**Ayuntamiento de  
Alcolea del Río**



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo