



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE  
SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

Nombre Empresa: COMARCA  
DE VALDEJALÓN  
Versión: 1.01

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE  
SITUACIONES DE ACOSO LABORAL EN  
COMARCA DE VALDEJALÓN**

## Índice

PREÁMBULO .....	4
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
OBJETO DEL PROTOCOLO .....	5
JUSTIFICACIÓN LEGAL .....	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	7
DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	8
DEFINICIONES Y COMPORTAMIENTOS DE ACOSO LABORAL .....	9
ACOSO.....	9
ACOSO LABORAL .....	9
TIPOS DE ACOSO LABORAL.....	10
ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL.....	10
ACOSO SEXUAL.....	11
ACOSO POR RAZON DE SEXO.....	13
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL.....	16
ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO.....	17
ACOSO DISCRIMINATORIO.....	17
CONFLICTO INTERPERSONAL.....	18
CIBERACOSO.....	18
GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO .....	21
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN Y LA PLANTILLA.....	23
MEDIDAS PREVENTIVAS .....	24
PROCEDIMIENTO DE ACTUACION .....	25
INICIO DEL PROCEDIMIENTO.....	26
RESOLUCION DEL EXPEDIENTE .....	29
SEGUIMIENTO .....	30
CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS .....	31
DENUNCIAS DE MALA FE.....	31



## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

Nombre Empresa: COMARCA  
DE VALDEJALÓN  
Versión: 1.01

La dirección de **COMARCA DE VALDEJALÓN** y los sindicatos con representación en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

### **ACUERDAN**

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL para todos los centros de trabajo de **COMARCA DE VALDEJALÓN**, conforme a las siguientes disposiciones:

## PREÁMBULO

### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

**COMARCA DE VALDEJALÓN** en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la plantilla, se compromete a crear y mantener, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

En este sentido, la declaración de **COMARCA DE VALDEJALÓN** es firme, y **no se tolerarán situaciones y/o conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en cualquier de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral**, comprometiéndose a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito **libre de acoso**. Es responsabilidad de todo integrante de la entidad asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto que la integran.

**COMARCA DE VALDEJALÓN** desarrolla el presente «**Protocolo de actuación y prevención del acoso laboral**» que incluye las medidas preventivas y el procedimiento pertinente en caso de producirse una circunstancia de acoso.

**COMARCA DE VALDEJALÓN** se compromete a **eliminar cualquier situación de este tipo** en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose tanto en la normativa legal vigente como en los derechos fundamentales de las personas y de la plantilla.

Igualmente, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la entidad de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la entidad en materia de prevención.

## OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del «**Protocolo de actuación y prevención del acoso laboral**» es establecer un procedimiento de actuación ante cualquier tipo de situación de acoso, para que, en el caso de que se detecte cualquier conducta de este tipo, se pueda hacer uso del mismo, y se proceda a llevar a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la calificación de dicha conducta como constitutiva de acoso.

Tiene como finalidad principal evitar el riesgo de acoso laboral, mediante la detección temprana de los factores psicosociales u organizativos que puedan generarlo y la adopción de medidas preventivas y correctoras apropiadas que se basen en el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares ético-morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras. El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta y que ofrezca todas las garantías legales de los regímenes sancionadores.

En resumen, por medio de este documento se quiere desarrollar un protocolo para:

- La prevención de cualquier conducta que pueda ser tipificada como un ataque a la indemnidad y libertad de cualquier persona trabajadora de la entidad.
- Determinar las actuaciones a seguir en caso de detectarse la posible comisión de uno de esos delitos o conductas.

## JUSTIFICACIÓN LEGAL

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución; los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores; los arts. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; el artículo 7 del Real Decreto 901/2020 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Por otro lado, en relación con la normativa anteriormente mencionada, en el ámbito europeo existen numerosas referencias específicas al acoso laboral, entre las que cabe destacar la Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, la Directiva 2006/54/CE que considera que el acoso sexual y por razón de sexo son conductas discriminatorias, la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Con el objetivo de garantizar el respeto y dignidad de las personas trabajadoras asegurando un entorno saludable y dar respuesta a posibles situaciones de conflicto, se acuerda aprobar y dar difusión al presente Protocolo como instrumento para el cumplimiento de las exigencias legales, en materia de acoso laboral y no discriminación.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente protocolo afectará a todas las personas de **COMARCA DE VALDEJALÓN**, sin que pueda existir discriminación o excepción alguna. Este ámbito incluye a todo aquel que aun sin tener una relación laboral o funcionarial con la entidad, esté ligado a la misma a través de acuerdos de colaboración, contratos en prácticas, becas, incluido personal de dirección. Quedan expresamente incluidos en el presente protocolo, además, todos aquellos prestadores de servicios profesionales que no tienen presencia continuada en las instalaciones de la entidad.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, **COMARCA DE VALDEJALÓN**, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El siguiente protocolo deberá ser de aplicación en todos los centros de trabajo de **COMARCA DE VALDEJALÓN**. No obstante, cuando existan varias entidades que desarrollen su actividad en el mismo centro de trabajo o instalaciones, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (tal y como dispone el artículo 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). En cualquier caso, corresponderá al titular del centro de trabajo o a la entidad principal la iniciativa para la adopción de las medidas tendentes a la realización de un protocolo sobre prevención de conductas de acoso en un centro o lugar de trabajo (véanse artículos 8 y 10 del RD 171/2004).

En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, incluyendo cualquier tipo de conducta catalogable como acoso en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en 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 virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

### **DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su aprobación y firma por la representación de la entidad, así como por la representación legal de las personas trabajadoras, manteniéndose vigente hasta que hayan transcurrido cuatro años desde su comunicación a la plantilla.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



## DEFINICIONES Y COMPORTAMIENTOS DE ACOSO LABORAL

### ACOSO

Lo constituye toda acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, que puede tener un efecto dañino en la persona acosada. La situación de acoso crea un entorno intimidatorio, hostil y humillante para quien lo sufre y puede afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de la persona.

### ACOSO LABORAL

De conformidad con lo establecido en el Preámbulo de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se puede entender por conducta constitutiva de acoso laboral *“el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”*.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como:

*“Acción verbal o psicológica por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”*.

Las principales características del acoso laboral son las siguientes:

- Requiere al menos dos partes actoras: por un lado, la persona o personas acosadoras y por otra parte la o las víctimas.
- Existen conductas acosadoras. Típicamente, consisten en destruir la reputación y relaciones sociales de la víctima e impedir el desarrollo de sus tareas para que finalmente abandone el lugar de trabajo.
- Está relacionado con la posición que ocupa la víctima en la organización. De esta forma, puede ser vertical u horizontal, si la persona acosadora está en otra posición jerárquica o es un par de la víctima. A su vez, el acoso vertical puede ser descendente, si la persona acosadora es un/a superior jerárquico/a, o descendente si está en un rango menor.
- El acoso laboral es un proceso. Atraviesa varias fases desde que se desata el conflicto hasta que la víctima es marginada o excluida de la entidad.
- Tiene efectos psicológicos, físicos y sociales. Por este motivo el acoso laboral es actualmente considerado un problema de salud pública.

## TIPOS DE ACOSO LABORAL

### ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL

Se considera acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal de la persona trabajadora, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable.

Puede dirigirse frente a una persona trabajadora subordinada (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros/as de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un/a superior jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- Intención de dañar.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la persona acosada.

Este tipo de conductas, contrarias a la libertad moral de la personas que las sufre son constitutivas de delito, siguiendo lo dispuesto en el artículo 173 del **Código Penal**. Este artículo señala: *“Quien 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 funcional 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”.*

## ACOSO SEXUAL

Como establece el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres define el acoso sexual en un sentido más amplio que en el Código Penal: «*Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, [...] constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*».

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- **Acoso «quid pro quo» o de chantaje:** consistente 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, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, porque supone amenazas por parte de un cargo superior de consecuencias negativas (despido, no renovación del contrato, peores condiciones laborales, etc.) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual.

Es decir que consiste en el abuso desde una posición de poder para lograr beneficios sexuales.

La respuesta al acoso sirve de base, implícita o explícitamente, para decisiones relacionadas con el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, a la

continuidad del contrato de trabajo, a la promoción profesional, al aumento de salario, etc.

- **Acoso sexual ambiental:** el sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier persona de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la entidad.

Es decir, el acoso sexual ambiental se genera cuando se crea un clima de trabajo hostil y sexual, lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones laborales de la persona trabajadora y crear un entorno laboral abusivo. En este tipo de acoso lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima de la persona trabajadora, requerimientos a trabajadores/as para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc.), lo que genera un contexto laboral negativo -intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante-, lo cual tiene como consecuencia que la persona trabajadora no pueda desarrollar su prestación laboral en un ambiente adecuado, ya que la víctima se ve sometida a un tipo de presión por conductas de tipo sexual en el trabajo que termina creándole una situación laboral insostenible.

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: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

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

### ACOSO POR RAZON DE SEXO

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres 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.

Según el artículo 7.3., se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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 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.

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

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. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. 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:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

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.

## CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL

A tenor de lo dispuesto en el artículo 12.1 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, así como en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, este protocolo debe prevenir la comisión de delitos contra la libertad sexual, así como 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 entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Serán objeto de protección, a través de este protocolo todas aquellas conductas que coarten la libertad sexual de una persona. Dicha consideración corresponde a todas aquellas conductas recogidas en el **Título VIII del Código Penal (arts 178 y sig)**. Estas son las siguientes:

- CAPÍTULO I. De las **agresiones sexuales** (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las **agresiones sexuales a menores de dieciséis años** (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del **acoso sexual**, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los **delitos de exhibicionismo y provocación sexual** (art.185, art.186).
- 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).

Estos tipos de violencia impactan en el derecho a decidir libremente, con el único límite de las libertades de las otras personas, sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura, sin sufrir injerencias o impedimentos por parte de terceros y exentas de coacciones, discriminación y violencia.

Las consecuencias físicas de las violencias sexuales pueden afectar gravemente a las personas que las sufren con motivo de las relaciones de poder que sustentan este tipo de violencias.



## ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO

Será considerado de este modo cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o, de crear, un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

En su objetivo de prevenir y erradicar cualquier conducta que resulte discriminatoria al colectivo LGTBIQ+, desde **COMARCA DE VALDEJALÓN** se tomarán las siguientes medidas de protección a las personas que integren este grupo:

- 1.- Sensibilización a toda la plantilla en materia de prevención frente al acoso y discriminación de las personas que forman el colectivo LGTBIQ+
- 2.- Integración del colectivo LGTBIQ+
- 3.- Participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras
- 4- Impulsar la elaboración de un manual sobre el uso del lenguaje inclusivo con la diversidad sexual y de género.
- 5- Realizar actos de difusión con motivo del día internacional del orgullo LGTB (28 de junio)

Con esta serie de actuaciones, desde la dirección de la entidad se busca dar cumplimiento al mandato establecido en 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**.

### ACOSO DISCRIMINATORIO

En relación con lo establecido en los artículos 2 y 6 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, es necesario definir el acoso discriminatorio como cualquier conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso discriminatorio reúne las mismas características que el acoso moral, atentar contra la dignidad de la persona, también contra la dignidad de la persona trabajadora y contra la integridad moral,

crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo, y si es el caso, producir un daño en la salud de la persona trabajadora.

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras, como reacción ante una reclamación efectuada a la entidad o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación analógica.
- Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un crédito, una interpretación, o una práctica aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular respecto a otras personas que no lo son.

### CONFLICTO INTERPERSONAL

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones que generan confrontación entre ellas, del intento de alcanzar un derecho, de la oposición a una decisión, y la controversia o la discusión entre unos/as y otros/as.

Quedan por tanto excluidos del concepto de acoso, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

### CIBERACOSO

El ciberacoso, también denominado acoso en el ámbito digital o cyberbullying, es el uso de herramientas de comunicación tecnológicas con el fin intencionado de dañar o agredir a una persona o a un grupo de personas.

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.

Pueden ser constitutivos de ciberacoso, o acoso en el ámbito digital las siguientes conductas:

#### **Acoso en línea y facilitado por la tecnología**

- Amenazas de tipo sexual, económico, físico o psicológico.
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada (spyware)
- Suplantación de identidad
- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislarla

#### **Acoso sexual en línea**

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos
- Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing, entiendo esta última, como la revelación de la orientación sexual de una persona, sin su consentimiento
- Bullying sexualizado
- Ciberflashing

#### **Otras conductas constitutivas de acoso en el ámbito digital**

- Publicación de información de carácter personal sin su consentimiento.
- Envío de correos electrónicos difamatorios.
- Insultos y amenazas en el entorno de internet.
- Hacer pública la identidad y datos de contacto sin su consentimiento.
- Enviar mensajes amenazantes por correo electrónico, teléfono, etc.
- Perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los que se relaciona de manera habitual.
- 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 o difamación.
- Incitación al suicidio o a la autolesión.
- Abuso económico.
- Envío o reenvíos por medio de cualquier red social de información del ámbito privado de una persona.

Toda persona que sea conocedora de estos hechos tiene la responsabilidad de ponerlo en conocimiento inmediato de la entidad para que se tomen las medidas adecuadas. Cualquier persona que participe reenviando y/o difundiendo sin denunciarlo podrá ser considerado igualmente responsable.

## GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Este Protocolo establece los siguientes principios y garantías irrenunciables, conceptualmente básicos y éticamente imprescindibles:

1. **Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ambiente laboral:** se reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución y se reconoce que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma rápida por los cauces previstos en este Protocolo.
2. **Respeto y protección:** se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la entidad
3. **Confidencialidad:** tanto la denuncia como la información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial. Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.
4. **Derecho a la intimidad:** Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
5. **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 y del resultado de las fases.
6. **Apoyo de personas formadas:** la entidad cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.
7. **Diligencia y celeridad:** el procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
8. **Trato justo:** se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Además, todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
9. **Protección ante posibles represalias:** ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de

acoso. En los expedientes personales sólo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

10. **Colaboración:** todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
11. **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 a la dirección de la entidad adoptar medidas cautelares. Estas medidas no han 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.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN Y LA PLANTILLA**

El presente «**Protocolo de actuación y prevención frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo**» establece las siguientes obligaciones.

### 1.- Obligaciones por parte de la entidad

La entidad se obliga mediante el presente protocolo a:

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a:
  - a. Proteger a la persona trabajadora siempre frente al acoso desde una triple perspectiva que engloba la tutela preventiva, la tutela proactiva y la tutela reactiva.
  - b. La integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene.
  - c. Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso.

### 2.- Trabajadores/as: derechos y obligaciones

A las personas trabajadoras le corresponden los siguientes derechos y obligaciones:

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

### 3.- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de haberla)

La representación legal de las personas trabajadoras participará:

1. Obligatoria en prevención del acoso de cualquier tipo.
2. Recomendablemente en negociación de medidas de difusión y sensibilización entre la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras.

## **MEDIDAS PREVENTIVAS**

Para evitar que nazcan situaciones indeseables en el seno de la entidad, **COMARCA DE VALDEJALÓN** establece las siguientes medidas de prevención:

### **1.- Divulgación e información**

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, se divulgará el Protocolo vigente en cada momento a través de:

- Correo electrónico a todas las personas de la organización.
- Tablones de anuncios de las oficinas.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

### **2.- Sensibilización**

La entidad se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de difusión, seguimiento y evaluación al objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la entidad de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.



## PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso laboral.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellas personas trabajadoras que consideren estar siendo objeto de acoso. De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



## INICIO DEL PROCEDIMIENTO

**1º)** La **COMISIÓN INSTRUCTORA** para los procedimientos relacionados con acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral de las personas trabajadoras estará formada por las mismas personas que integrarán la **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO** del Plan de Igualdad, en la cual están representadas de forma paritaria la representación de la entidad, y la representación legal de las personas trabajadoras.

**2º)** La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación. En todos los supuestos en que la solicitud sea realizada por persona distinta de la presunta víctima, el contenido de la misma ha de ser corroborado por esta.

**3º)** El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de acoso laboral es el **canal interno de información** del que dispone la entidad, en disposición de lo establecido en la **Ley 2/2023, reguladora de reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción**, accesible a través del siguiente enlace: <https://valdejalon.sedelectronica.es/complaints-channel.0>

**4º)** Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

**5º)** Una vez recibida, en el **plazo máximo de 2 días laborables**, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad. La decisión de no iniciar el procedimiento debe ser tomada por unanimidad y argumentada. Este informe se enviará a las partes.

**6º)** La **COMISIÓN INSTRUCTORA** de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término **de 10 días laborables**, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongán y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la entidad para que la sustituya. 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.

**7º)** Durante la tramitación del expediente 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, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. Tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho de acceso al material existente en relación con el proceso una vez que el mismo se inicie. Este acceso no incluye el contenido de la denuncia, que debe ser siempre confidencial y que no debe formar parte del procedimiento, tal y como después se explicita en las garantías del procedimiento.

**8º)** El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

**9º)** Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la **COMISIÓN INSTRUCTORA**, la dirección de la entidad adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **COMARCA DE VALDEJALÓN** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

**10º)** Con el fin de resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, se ofrecerá a las partes de manera voluntaria la participación en una **fase de mediación**. Este carácter voluntario se alargará a lo largo de todo el proceso incluida la solución final que tendrá que ser aceptada por las partes. Se iniciará la mediación dentro de un plazo de siete días naturales siguientes al conocimiento por parte de la Comisión de la existencia de una presunta situación de acoso, salvo

que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, en cuyo caso deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. El informe de mediación deberá ser ratificado y firmado por las partes. La persona mediadora realizará un informe con las actuaciones realizadas y las medidas propuestas entre las partes para dar solución al problema, y remitirá este documento de mediación al órgano o instancia que gestiona el protocolo y a las partes, como máximo, dentro de los cinco días naturales siguientes.

**11º)** Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe 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 laboral, sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. El conocimiento de los hechos deberá ser suficientemente exhaustivo y sometido a la contradicción y contraste de los afectados.

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

**12º)** Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

## RESOLUCION DEL EXPEDIENTE

La dirección de **COMARCA DE VALDEJALÓN** una vez recibidas las conclusiones de la COMISIÓN INSTRUCTORA, adoptará las decisiones que considere oportunas en **el plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales y al Comité de Seguridad y Salud. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de **COMARCA DE VALDEJALÓN** 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 la entidad en este sentido, las siguientes:
  - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
  - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender

#### 4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **COMARCA DE VALDEJALÓN** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar 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 por parte de la entidad.

La dirección de **COMARCA DE VALDEJALÓN** 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 la entidad.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- 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 al acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.

### 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la entidad con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la

persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### **CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS**

Este protocolo se desarrollará teniendo en cuenta que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto acosado.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima, a los testigos, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

Todos los integrantes de la Comisión de Instrucción deberán firmar una política de protección de datos que les obligará a mantener la mayor confidencialidad respecto de la información tratada.

### **DENUNCIAS DE MALA FE**

Se aplicará las acciones disciplinarias que procedan en las personas que presenten denuncias o alegaciones que se demuestren deshonestas, dolosas o calumniosas con el único objetivo de perjudicar a otras personas, obtener un beneficio en el trabajo o eludir deberes en el mismo, sin perjuicio de restantes acciones que en derecho se pudieran dar. Las personas instructoras del caso trasladarán esta situación a la dirección de la entidad reflejándolo dentro del informe final a fin de que la misma actúe en consecuencia.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de **COMARCA DE VALDEJALÓN** y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir con relación a la interpretación y/o cumplimiento del presente protocolo, las partes se someten expresamente a los Juzgados y Tribunales de ZARAGOZA.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.** Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de la Comarca de Valdejalón.





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE  
SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

Nombre Empresa: COMARCA  
DE VALDEJALÓN  
Versión: 1.01

ANEXO

**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DE**

**COMARCA DE VALDEJALÓN**

**SOLICITANTE (marcar)**

Persona afectada

Recursos Humanos

Representantes de las personas trabajadoras

Otros

**TIPO DE ACOSO**

Sexual

Por razón de sexo

Laboral

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS** (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención de acoso laboral

**LOCALIDAD Y FECHA**

**FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE**

**ANEXO II****PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL**

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento General de Protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679) y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LO 3/2018), se informa:

**1. ¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos?**

**COMARCA DE VALDEJALÓN** (de ahora en Adelante **EL RESPONSABLE**) con CIF **P5000032B** y domicilio a efectos de notificaciones en Av Maria Auxiliadora, Nº 2, 50100, La Almunia De Doña Godina, (Zaragoza) pudiendo contactar llamando al **976 811 880** o a través del correo electrónico [info@valdejalon.es](mailto:info@valdejalon.es) .

Datos de contacto del Delegado de Protección de Datos: [protecciondedatos@valdejalon.es](mailto:protecciondedatos@valdejalon.es)

**2. Minimización de datos. ¿Con qué finalidad recogemos sus datos?**

Los datos personales recabados en el marco del canal de denuncias serán los estricta y objetivamente necesarios para tramitar las denuncias recibidas y, en su caso, investigar los hechos denunciados. Sus datos personales podrán ser tratados por **EL RESPONSABLE** con el fin de gestionar las denuncias que sean presentadas; llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados a fin de esclarecer los mismos y cumplir con las obligaciones legales que puedan ser aplicables al **RESPONSABLE**. Dichos datos serán tratados con esa exclusiva finalidad y no serán utilizados para finalidades incompatibles.

**3. ¿Cuánto tiempo conservamos sus datos?**

Los datos de quien formule la comunicación y de los empleados y terceros se conservarán en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.

En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica. Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada.

Los plazos de conservación de los datos personales serán los establecidos en el artículo 32 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda, conforme al apartado 2 del artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

#### **4. ¿Qué legitima el tratamiento de sus datos?**

La base jurídica que legitima el tratamiento es el cumplimiento de una obligación legal dispuesta en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. El tratamiento de categorías especiales de datos, en caso de que fuese necesario, estaría legitimado por ser necesario por razones de un interés público esencial.

#### **5. ¿A quién cedemos sus datos?**

Los datos solo serán cedidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Jueces y Tribunales cuando estos lo requieran o en aquellos casos en los que los hechos denunciados puedan constar la comisión de uno o varios delitos.

Los datos relacionados con las denuncias presentadas, así como los datos relacionados con las investigaciones realizadas quedarán limitados su tratamiento exclusivamente a quienes por parte del **RESPONSABLE** desarrollen estas funciones, o a los encargados de tratamiento que se designen a tal efecto.

#### **6. ¿Se realizan transferencias fuera de la Unión Europea?**

**EL RESPONSABLE** no realiza transferencias internacionales.

#### **7. ¿Qué derechos tiene y como ejercerlos?**

Tiene derecho a acceder a sus datos personales, a solicitar la rectificación de los que sean inexactos, así como a su supresión cuando, entre otros motivos, ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos. En determinadas circunstancias, también podrá solicitar la limitación de su tratamiento, en cuyo caso únicamente se conservarán para el ejercicio o la defensa de reclamaciones. También podrá pedir la portabilidad de sus datos. Por motivos relacionados con su situación particular, podrá oponerse al tratamiento de los mismos, y **EL RESPONSABLE** dejará

de tratarlos, salvo por motivos legítimos imperiosos, o el ejercicio o la defensa de posibles reclamaciones. El solicitante podrá ejercer sus derechos a través del correo electrónico [protecciondedatos@valdejalon.es](mailto:protecciondedatos@valdejalon.es) , o bien telemáticamente en <https://valdejalon.sedelectronica.es/info.0> , o en las oficinas situadas en Av Maria Auxiliadora, Nº 2, 50100, La Almunia De Doña Godina, (Zaragoza), adjuntando fotocopia del DNI e indicando el derecho que ejercita. Ud. también podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.

#### **8. Reserva de la identidad del denunciante**

El denunciante puede elegir presentar su denuncia de manera confidencial o anónima. En caso de que se opte por la presentación de una denuncia anónima, no se recabarán ni tratarán datos de carácter personal que permitan identificar al denunciante.

Si el denunciante opta por revelar su identidad, ésta se tratará de manera confidencial, y su identidad no será revelada a terceras personas ajenas a la tramitación de la denuncia. Por este motivo, se hace constar expresamente que el derecho de acceso está limitado a los propios datos de carácter personal. La identidad del denunciante será en todo caso reservada, no teniendo acceso el denunciado ni terceros a los datos identificativos del denunciante.

La identidad del denunciante sólo podrá ser comunicada a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación, con las salvaguardas contenidas en la normativa aplicable.