



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOY



ÍNDICE

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

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

5. ANEXOS



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

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

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de Alcoy manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

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

Asimismo, el Ayuntamiento de Alcoy asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Ayuntamiento de Alcoy.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

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

A tales fines, los órganos de contratación del Ayuntamiento reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas, aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio



básico adoptado por el Ayuntamiento de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelva a producir. Con tal finalidad, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

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

- 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 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.

LEGISLACIÓN APLICABLE

A nivel internacional

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

A nivel estatal

Los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; los artículos del 178 al 194 bis del Título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal “Delitos contra la libertad sexual”; el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, la [Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023](#), por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus



protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

A nivel autonómico

Artículo 23 y 47 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel local

El II Plan de Igualdad de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcoy 2025-2028 recoge en el área 9. Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo como medida la elaboración, redacción y aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y su difusión a toda la plantilla.

En efecto, el Ayuntamiento de Alcoy al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas -sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad local-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Alcoy a de de 2025

(FIRMA DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOY)



2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de Alcoy implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

Informar, formar y sensibilizar: a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.

Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que están sufriendo.

Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución. Prohibición de represalias (garantía de indemnidad) contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de estas personas señaladas (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

2.1 LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en el Ayuntamiento de Alcoy.

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno laboral.

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

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que



destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aún y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Ayuntamiento de Alcoy no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. Éste sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de esta entidad local tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos el Ayuntamiento de Alcoy, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

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

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el Ayuntamiento de Alcoy sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:



- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Puede exteriorizarse mediante cualquier comportamiento que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado lo que incluye, por tanto, acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos, dibujos, etc.

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

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.

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:

Conductas verbales					
Insinuaciones sexuales molestas	Proposiciones o presión para la actividad sexual	Flirteos ofensivos;	Comentarios insinuantes, comentarios obscenos. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas	Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados	Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual

Conductas no verbales:

Conductas no verbales					
Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o	Miradas impúdicas, gestos.	Cartas o mensajes de correo electrónico o en			



pornográficas de objetos o escritos		redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.			
-------------------------------------	--	---	--	--	--

Conductas de carácter físico:

Conductas de carácter físico					
Contacto físico deliberado y no solicitado	Abrazos o besos no deseados	Acercamiento físico excesivo e innecesario.	Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria	Tocamientos, pellizcos, Acorralamientos	El asalto sexual

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:
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 aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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

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

Definición de acoso por razón de sexo:

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



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Se diferencia del acoso sexual, en que el comportamiento rechazable y ofensivo no está relacionado con la sexualidad de la persona, sino con la pertenencia a un sexo determinado. Los estudios realizados sobre la materia demuestran que la mayoría de las personas que padecen acoso sexual o acoso por razón de sexo son mujeres fruto de la desigualdad histórica y estructural que padecen,

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. Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, el Ayuntamiento de Alcoi debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.
- 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.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad: Aunque la



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

discriminación de una mujer a consecuencia de su maternidad goza de un tratamiento normativo específico (la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su art. 8: “Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo”, a menudo se perciben cambios laborales hacia la trabajadora que surgen tras una situación de embarazo y/o maternidad, que constituyen discriminación directa y que pueden, en algunos casos, ser señalados como causa última del acoso por razón de sexo

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 constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

Acoso por razón de sexo	
Ataques con medidas organizativas:	Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
	Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
	No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
	Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
	Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.



	Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de la persona trabajadora por razón de sexo.
Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:	Cambiar la ubicación de la persona reparándola de sus compañeros/as (aislamiento). Ignorar la presencia de la persona. No dirigir la palabra a la persona. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona. No permitir que la persona se exprese. Evitar todo contacto visual con la persona. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:	Amenazas y agresiones físicas. Amenazas verbales o por escrito. Gritos y/o insultos. Llamadas telefónicas atemorizantes. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:	Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

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

Hay que tener 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:

*Recomendación primer informe de evaluación del Grupo de Expertos contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante 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

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).	Daño a la reputación.	Seguimiento y recopilación de información privada. (spyware) (1)	Suplantación de identidad.	Solicitud de sexo.	Acoso con cómplices para aislarla.
--	-----------------------	--	----------------------------	--------------------	------------------------------------

Acoso sexual en línea

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza).	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos. (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)
---	--	---	--------------------------	-------------------

Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las	Actos individuales		Intimidación,		
-----------	--------------------	--	---------------	--	--



formas tienen un impacto psicológico.	no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición.	Discurso de odio sexista.	amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.	Incitación al suicidio o a la autolesión.	Igualtat Ajuntament d'Alcoi Abuso económico (7)
---------------------------------------	--	---------------------------	--	---	--

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) 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.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coito sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.
- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

A modo de ejemplo se indican actuaciones que se pueden llevar a cabo:

- Se procurará que los espacios en los que es necesario preservar la intimidad de las personas se realicen las reformas necesarias: vestuarios, aseos, etc.
- Iluminar zonas comunes como escaleras, pasillos para prevenir situaciones de riesgo o aislamiento.
- Valorar instalar cámaras de video vigilancia como refuerzo.
- Supervisar y rotar personal en zonas u horarios de riesgo..
- Evitar que una persona esté sola en zonas vulnerables
- Evaluaciones psicosociales periódicas para detectar situaciones de riesgo.

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

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad



moral y las que lo son a la libertad sexual.

Delitos contra la integridad moral

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo 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”*.

Delitos contra la libertad sexual

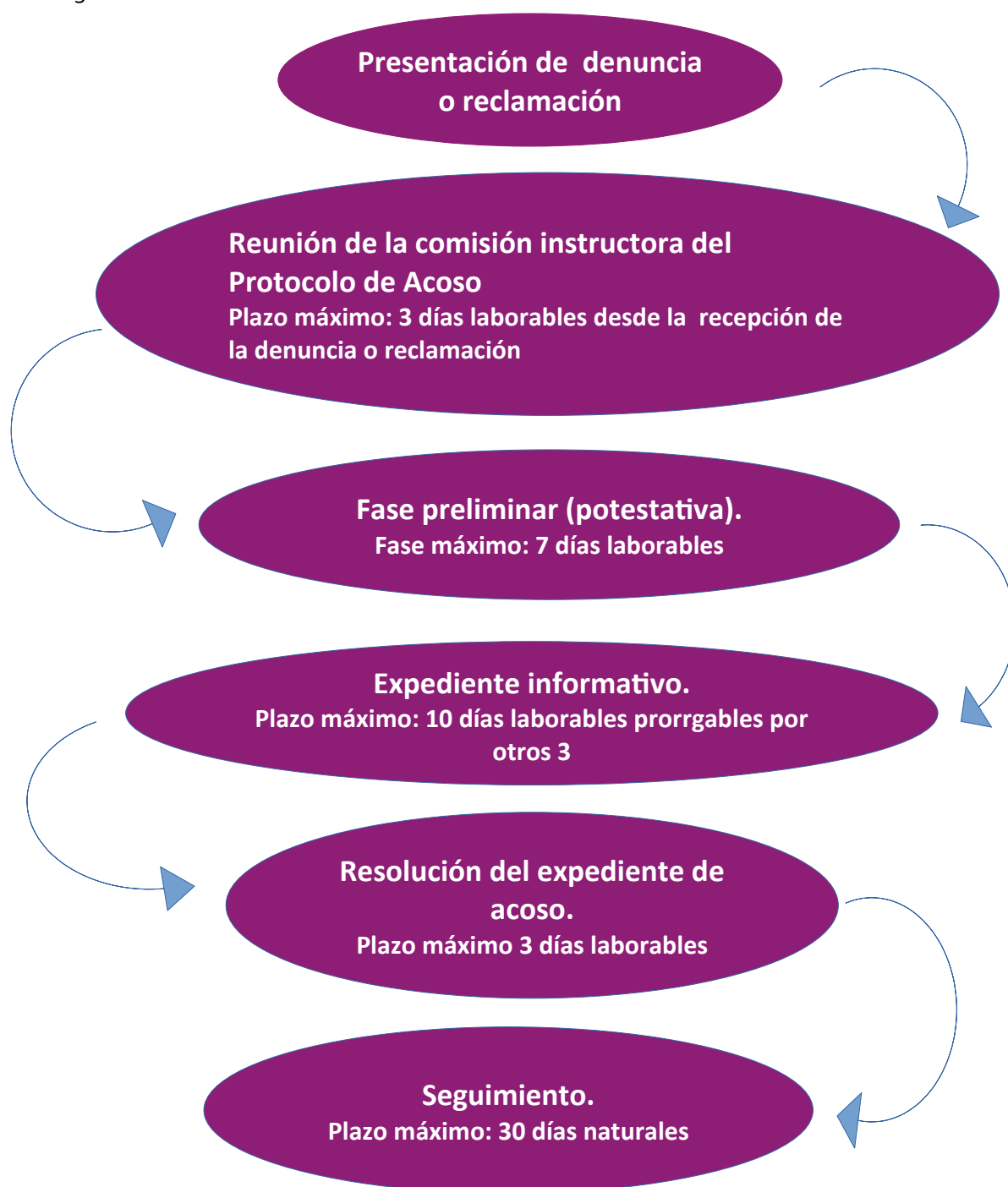
Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del [Título VIII del Código Penal](#), hay que diferenciar entre:

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



2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una **comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por las siguientes personas**: persona designada por parte del Ayuntamiento de Alcoy, agente de igualdad y persona designada por parte de la representación sindical .

- Dirección de Recursos Humanos.
- Agente de Igualdad.
- Policía local miembro de la UVID.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de **suplente de la persona designada por parte del Ayuntamiento de Alcoy y de la agente de igualdad la siguiente persona**:

- Jefa de Servicios Sociales

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de **suplente de la persona designada por parte de la representación sindical la siguiente persona**:

- Psicóloga de Servicios Sociales.

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

Una de las personas integrantes de la comisión será designada al inicio de cada comisión como secretaria y será quién redactará el acta pertinente.

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



Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar el asesoramiento de una persona experta externa o recurrir a personal del Ayuntamiento con formación en la materia que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Todas las personas integrantes de la comisión firmarán un acuerdo de confidencialidad, así como quienes se requieran para la función de asesoría.

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

2.2.2 El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En el Ayuntamiento de Alcoy la persona que ocupe la Dirección del Departamento de Recursos Humanos es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Alcoy deben saber que, salvo que lo hagan de forma dolosa o con mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia. A su vez, podrán solicitar asesoramiento jurídico al Ayuntamiento de Alcoy de las consecuencias que conlleva la presentación de la denuncia o reclamación.

Las denuncias serán secretas y el Ayuntamiento de Alcoy garantizará la confidencialidad de las partes



afectadas.

No se ignoraran las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de Alcoy habilita un formulario en su canal de denuncias telemático cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. A las denuncias o reclamaciones efectuadas a través de este formulario sólo tendrá acceso la persona encargada de su tramitación y las personas designadas por el Ayuntamiento de Alcoy pertenecientes a la comisión instructora. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la Ayuntamiento de Alcoy en el caso de no ser ésta quien recoja directamente la denuncia o reclamación y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pondrá a disposición de las personas trabajadoras de la Ayuntamiento de Alcoy el modelo de denuncia para la formalización de ésta o de reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

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

Si la denuncia viniera acompañada por sentencia judicial firme declarando que ha habido acoso sexual o acoso por razón de sexo, no procederá iniciar fase preliminar, ni fase informativa. Se aplicaran las medidas disciplinarias, siempre que haya sido informado por la víctima o por la administración de justicia.



En cuanto a las medidas cautelares:

- No se deben adoptar medidas que causen perjuicio de difícil o imposible reparación para las personas interesadas.
- La persona acosada debe estar en el centro de la intervención.
- El objetivo es su asistencia, recuperación y reparación, evitando la revictimización.
- Tendrán la duración imprescindible para conseguir su finalidad y deben terminar cuando se haya cerrado el procedimiento.
- Pueden adoptarse en cualquier momento del procedimiento.

2.2.3 La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, preservando la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

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

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la Ayuntamiento de Alcoy.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona



responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

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 hacia la persona objeto de la denuncia, persona denunciante como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia. Se pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

2.2.4 El expediente informativo o procedimiento formal

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación que deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad. La investigación se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir 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.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Ayuntamiento de Alcoy 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 del Ayuntamiento de Alcoy separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza del entorno laboral, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.



La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del

procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad local a iniciar el expediente disciplinario de la persona agresora.

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

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección del Ayuntamiento de Alcoy a iniciar las actuaciones que consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. Debe recogerse en el Acta el resultado de la votación en general sin identificar a la persona que vota.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.



Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

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

2.2.5 La resolución del expediente de acoso

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

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección del Ayuntamiento de Alcoy 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. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad local en este sentido, las siguientes:
 - b.1) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento de Alcoy.
 - b.2) 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 listado de infracciones y sanciones previsto en el artículo 25 del convenio colectivo del Ayuntamiento o, en su caso en la



siguiente normativa de aplicación:

- 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.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana (Policías Locales).

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

1. Apercibimiento.
2. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria. La limitación temporal para ascender.
3. El traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
4. La suspensión de empleo y sueldo.
5. El despido disciplinario del personal laboral y/o la separación del servicio de los funcionarios.
6. Cualquier otra que se establezca por ley.

c) Circunstancias agravantes:

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado público como falta disciplinaria muy grave, a los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, si es el caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en qué:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestran conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones,



médicamente acreditadas.

- El contrato de la víctima no sea indefinido, o que su relación con la Administración sea a través de empresas adjudicatarias.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del Ayuntamiento de Alcoy mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Ayuntamiento de Alcoy.

La dirección del Ayuntamiento de Alcoy adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la Ayuntamiento de Alcoy con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Alcoy.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.



2.2.6 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará 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 de la Ayuntamiento de Alcoy, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

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

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el Plan de igualdad de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcoy, el 1 de enero de 2025 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla, a través de la intranet y el correo electrónico. El protocolo permanecerá vigente hasta su revisión y actualización por la Comisión de Igualdad. Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de igualdad en el que se integra, así como en los términos previstos en la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (BOE de 24 de julio de 2023). En todo caso, a la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad de Recursos Humanos se deberá llevar a cabo dicha revisión con la consiguiente actualización.

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



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

4. ORGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El Ayuntamiento de Alcoy es el principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para ello se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a las personas responsables de los distintos departamentos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura de la Ayuntamiento de Alcoy que entre otras podrían ser las siguientes:

A. Dirección de Recursos Humanos

- Comunicar la Declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.
- Informar a las personas trabajadoras del sistema de comunicación para el caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc.), y empresas colaboradoras su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.
- Promover a todos los niveles este protocolo.
- Implementar las medidas preventivas temporales o definitivas propuestas por la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implementar las medidas cautelares propuestas por la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo .
- Dar su visto bueno a la intervención del asesor o asesora externa especialista en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier especialista cuya intervención se considere oportuna.
- Resolver a partir de la propuesta formulada por la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo .
- Dar traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas cautelares adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.
- Una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente quedará



registrada, archivada y custodiada bajo llave por la Dirección de Recursos Humanos.

- Trasladar por escrito a la Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo, el número de acosos sexuales o de acoso por razón de sexo y su solución.

B. Comisión de Igualdad

- La Comisión de Igualdad es la encargada de promover medidas preventivas concretas y efectivas en el ámbito de este Ayuntamiento de Alcoy y las personas que trabajan en él, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.
- Las personas que componen la Comisión de Igualdad deberán tener formación específica en
- igualdad, en caso de no tenerla, el Ayuntamiento de Alcoy se comprometen a facilitársela en el menor plazo posible.
- La Comisión de Igualdad nombrará a las personas integrantes de la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

C. Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las personas integrantes de esta Comisión instructora y de seguimiento deberán acreditar formación específica en materia de género, igualdad de mujeres y hombres y no discriminación, prevención y actuación en supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, delitos y conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral mínimo de 30 horas, en el momento de la constitución de dicha Comisión o compromiso de realizarlo en el plazo de seis meses.

Esta Comisión será quien investigue y valore las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo y estará compuesto por:

- Una persona designada por parte del Ayuntamiento de Alcoy
- Agente de igualdad
- Una persona designada por parte de la representación sindical
- Una experta o experto externo sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en los casos que sea preciso.

Las funciones de la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo son las de:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.



- Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos y/o el departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna asesoría externa.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar a la Dirección de RRHH abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso.

Tampoco si fuese la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las personas integrantes de la Comisión deberán acreditar mediante declaración jurada que no han estado expedientadas previamente, en esta u otra organización, por ningún comportamiento que suponga acoso sexual o por razón de sexo o conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual, y que no han recibido condena o están siendo investigadas en sede judicial por ningún comportamiento que suponga violencia de género ni delitos contra la integridad moral o la libertad sexual. Acreditarán también Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual.

ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo este Ayuntamiento adoptará las siguientes medidas:

- Informar y difundir este Protocolo a todas las personas trabajadoras mediante su publicación en todos los canales informativos (tanto telemáticos, como presenciales) de que el Ayuntamiento de Alcoi dispone.



- Desarrollar campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Aportar información estadística anual de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Informar a todas las personas trabajadoras de su responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- Formar a toda la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo mediante cursos y/o jornadas de sensibilización. Y formar en esta materia de forma especial a la Comisión de Igualdad y a la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

OTRAS CONSIDERACIONES

Si por parte de la persona agresora se produjeron represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciando, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participan en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, incluso si después de la investigación no se ha podido constatar.
- Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestran como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
- Tanto el departamento de Personal como las secciones sindicales tendrán que proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
- Anualmente la Comisión de Igualdad efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará al Departamento de Personal, del cual se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe tiene que respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas.



5. ANEXOS

MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE ALCOY

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ **Persona que ha sufrido el acoso**
- ☐ **Otras (Especificar): NOMBRE :**
 - **CARGO :**
 - **TELÉFONO:**

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

(FACILITAR EL MAYOR NUMERO DE DATOS SI LA DENUNCIA NO ES PRESENTADA POR LA VICTIMA)

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la Ayuntamiento de alcoy:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

A tener en cuenta: Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestran como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre, apellidos y puesto que ocupa.

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el Ayuntamiento de Alcoy.



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS AYUNTAMIENTO DE ALCOY

D./D^a _____, habiendo sido designado/a por la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Alcoy para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

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

Asimismo, declaro que he sido informado/a por el Ayuntamiento de Alcoy de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado:



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por las personas siguientes:

PERSONA DESIGNADA POR EL AYUNTAMIENTO DE ALCOY:

[Nombre, apellidos y cargo].

AGENTE DE IGUALDAD

[Nombre, apellidos y cargo].

PERSONA DESIGNADA POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:

[Nombre, apellidos y cargo].

- En (LUGAR) a (FECHA) se reúne por una parte la representación del Ayuntamiento de Alcoy la agente de igualdad y la persona designada por la representación sindical se constituye la presente Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo , de conformidad con el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Alcoy dentro del plazo previsto.
- Los objetivos de esta Comisión serán, investigar inmediata y minuciosamente cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, 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. También será tramitado el procedimiento formal previsto en este protocolo, recabando toda la información complementaria necesaria, para determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y emitiendo un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas.
- Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de _____ días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.



Igualtat
Ajuntament d'Alcoi

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La comisión de asesoramiento del acoso sexual o acoso por razón de sexo formada el pasado [FECHA], y compuesta por:

PERSONA DESIGNADA POR EL AYUNTAMIENTO DE ALCOY:

D./D.ª [NOMBRE].

PERSONA DESIGNADA POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:

D./D.ª [NOMBRE].

OTRAS PERSONAS QUE LA COMPONEN:

D./D.ª [NOMBRE_EN CALIDAD DE].

Siguiendo el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Alcoy y tras la instrucción del pertinente expediente elabora el siguiente informe:

EXPONE

1. ANTECEDENTES DEL CASO

[RESUMEN DE LA IRREGULARIDAD DENUNCIADA]

2. RELACIÓN DE LOS HECHOS DEL CASO

[DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]

3. DILIGENCIAS PRACTICADAS

[DESCRIPCIÓN DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS]

4. INFRACCIONES DETECTADAS

[DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]

5. PROPUESTA DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR

[ESPECIFICAR]

6. CIERRE DEL EXPEDIENTE Y ARCHIVO Y CUSTODIA DEL MISMO

[Especificar según el protocolo de actuación las medidas para la protección de datos y el mantenimiento de la confidencialidad al cierre del expediente].

[FIRMAS]

FIRMA PERSONAS REPRESENTANTES COMISIÓN

FIRMA PERSONAS REPRESENTANTES DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOY