

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA
DIPUTACIÓN DE CIUDAD REAL**

ÍNDICE

SALUDO DEL PRESIDENTE.....	3
1. PREÁMBULO.....	4
2. REFERENTES NORMATIVOS.....	5
3. COMPROMISO DE LA DIPUTACIÓN DE CIUDAD REAL 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.....	7
4. CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPIOS.....	8
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
6. IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS.....	10
6.1. Acoso sexual.....	10
6.2. Acoso por razón de sexo.....	10
6.3. Acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.....	11
6.4. Violencia en el ámbito digital.....	11
6.5. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.....	12
7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	12
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	13
8.1. LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DEL SEXO (PAS).....	13
8.2. LA ASESORÍA CONFIDENCIAL.....	14
8.3. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN.....	14
8.4. PROCEDIMIENTO ABREVIADO.....	15
8.5. PROCEDIMIENTO FORMAL.....	16
8.6. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	17
8.7. SEGUIMIENTO.....	18
9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	19
10. ACOSO SEXUAL EN EL CONVENIO COLECTIVO Y EL ACUERDO MARCO.....	19
ANEXO I LISTADO DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE COMO CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LAS CATALOGADAS COMO VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL.....	21
ANEXO II. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.....	25
ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA DIPUTACIÓN DE CIUDAD REAL.....	26
I. Persona que informa de los hechos.....	26
II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso.....	26

III. Datos de la persona agresora.....	26
IV. Descripción de los hechos.....	26
V. Testigos y/o pruebas.....	26
VI. Solicitud.....	27
ANEXO IV. MODELO DE DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	29
ANEXO V. MODELO DE CONSENTIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	31
ANEXO VI. PAUTAS DE INVESTIGACIÓN.....	33

Quiero destacar la trascendencia que tiene el II Plan de Igualdad para el Personal al Servicio de la Diputación de Ciudad Real (2025-2029) y la modificación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que acabamos de aprobar en Pleno. Ambos documentos constituyen una muestra clara de nuestro compromiso institucional con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y con la garantía de un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de discriminación.

La Diputación de Ciudad Real es una administración cercana, comprometida con las personas y con los valores que fortalecen la convivencia. Hemos dado un paso más en esa dirección, dotándonos de un instrumento



actualizado, moderno y eficaz que nos permitirá avanzar hacia una organización más equitativa y consciente de su responsabilidad social. El nuevo Plan de Igualdad no es un mero documento técnico, sino un proyecto colectivo que implica a toda la plantilla, un compromiso transversal que busca incorporar la perspectiva de género en todas las áreas, procesos y políticas de la institución.

Del mismo modo, la actualización del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo refuerza nuestra voluntad de proteger a todo el personal que forma parte de esta Diputación, asegurando que cualquier comportamiento contrario al respeto y a la dignidad sea prevenido, detectado y sancionado con la máxima diligencia. El respeto mutuo, la igualdad y la tolerancia cero ante el acoso son principios que no admiten excepciones ni ambigüedades.

Quiero expresar mi reconocimiento al personal técnico y jurídico del Área de Personal, al Área de Igualdad, a las organizaciones sindicales y a todos los representantes de los trabajadores que han participado en la elaboración de estos textos. Su implicación, conocimiento y espíritu de consenso han sido fundamentales para alcanzar este resultado, que fortalecerá el clima laboral y la cohesión interna de la institución.

La igualdad no es una aspiración teórica, sino un principio que debe impregnar la gestión pública y la vida diaria de quienes servimos a los ciudadanos. Por eso, este II Plan de Igualdad y el Protocolo actualizado no deben entenderse como un punto de llegada, sino como un punto de partida hacia una Diputación más inclusiva, moderna y comprometida con la dignidad de todas las personas.

Os invito a conocer en detalle ambos documentos, disponibles en la página web institucional, y a sumaros activamente a su desarrollo. Solo con la implicación de todos y todas podremos construir una administración más justa, igualitaria y ejemplar.

MIGUEL ÁNGEL VALVERDE MENCHERO
Presidente de la Diputación de Ciudad Real

1. PREÁMBULO.

La Diputación de Ciudad Real aprobó el 2 de febrero 2016, el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo en el ámbito laboral, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Diputación Provincial de Ciudad Real. En virtud de los objetivos establecidos en dicho Plan, la Diputación de Ciudad Real, se compromete a través de dicho Protocolo a defender el derecho que toda persona tiene a ser tratada con dignidad y respeto y en virtud de este derecho, *no permitirá ningún atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores de esta Institución, ni de sus organismos vinculados*. Con este fin el Protocolo define las conductas a prevenir, arbitra las medidas específicas para su prevención, desarrolla los procedimientos tanto informales como formales para dar cauce a las reclamaciones y denuncias, que en su caso, den lugar a conductas tipificadas como acoso sexual o por razón del sexo, pone en marcha un procedimiento de investigación eficaz y ágil y garantiza la confidencialidad y protección de las personas afectadas, así como de todas aquellas que directa o indirectamente formen parte de la investigación, estableciendo las medidas cautelares necesarias.

Trascurridos 9 años desde su aprobación, se hace necesaria una adaptación de sus contenidos y de su negociación, considerando los nuevos preceptos legales publicados desde aquel momento, en concreto, el desarrollo de los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la publicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo referente a la negociación de los Planes de Igualdad y a su posterior registro junto con los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente, es necesario introducir otras manifestaciones de violencia, como aquella que se ejerce por medios digitales.

Todo ello, respetando tanto los principios en los que se basaba, y con el espíritu preventivo, de protección y respuesta del documento de 2016.

2. REFERENTES NORMATIVOS.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y de acuerdo a lo establecido en:

- El Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Artículo 1.
- Los artículos 7, 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Los artículos 3.1 y 13 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
- La disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Además de las citadas referencias normativas, cabe mencionar:

En el ámbito europeo:

- Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Artículo 1.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. Artículo 2.1.

En la legislación española: La Constitución Española. Artículos 1.1; 9.2; 10.1 y 14.)

- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículo 184:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevariándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a

dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

- El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En su artículo 8. *Infracciones muy graves*, incluye el acoso sexual, *cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*
- 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. Artículos 4, Derechos Laborales; 50, Extinción por voluntad del trabajador y 54 Despido disciplinario.
- 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. Artículos 14, Derechos individuales y 95 Faltas disciplinarias.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. Artículos 4, Principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo, 45, La Perspectiva de género en salud; 53. Del acoso sexual y por razón de sexo y 54. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha. Artículos 4. Manifestaciones de la violencia de género y 34, Prohibición para obtener ayudas públicas por prácticas laborales discriminatorias.
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Artículos 96. Derechos individuales y 134, Faltas muy graves.
- Acuerdo marco del personal funcionario de la Excm. Diputación provincial de Ciudad Real. Artículo 40, Régimen disciplinario para el acoso sexual y acoso psicológico.
- Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real. Artículo 40, Régimen disciplinario para el acoso sexual y acoso psicológico.

3. COMPROMISO DE LA DIPUTACIÓN DE CIUDAD REAL 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, la Diputación de Ciudad Real manifiesta su total rechazo 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, la Diputación de Ciudad Real 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.

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 la Diputación de Ciudad Real.

Al implantar este procedimiento, la Diputación de Ciudad Real 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 aun 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 la Diputación de Ciudad Real 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. La Diputación de Ciudad Real sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la institución tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conforman la Diputación de Ciudad Real, 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, 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, la Diputación de Ciudad Real 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.

4. CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPIOS.

Considerando que las conductas constitutivas de acoso no sólo perjudican a las personas de la institución directamente, sino que repercuten o pueden repercutir en su entorno más inmediato, la Diputación de Ciudad Real reitera su compromiso de prevenir los comportamientos constitutivos de acoso sexual y por razón del sexo y de afrontar las reclamaciones que puedan producirse. Para ello 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 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 establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 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.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

Estas medidas se implementarán de acuerdo con los siguientes principios:

Principio 1.

La Diputación Provincial de Ciudad Real tiene el compromiso y la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que pondrá todos los medios a su alcance para que estas conductas sean evitadas, y propiciar entornos laborales exentos de todo tipo de acoso.

Principio 2.

Las trabajadoras y los trabajadores de esta Institución, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que la Diputación de Ciudad Real tiene la obligación de prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón del sexo en cuanto constituyen un riesgo a la salud.

Principio 3.

La Diputación de Ciudad Real, a través de los mecanismos desarrollados en el presente Protocolo, garantizará a sus trabajadores y trabajadoras el derecho a invocar los procedimientos previstos en el mismo, sin temor a ser objeto de trato desfavorable, intimidatorio, discriminatorio o desproporcionado y esta protección se hará extensiva no solo a las personas que formulen una reclamación, sino a todas aquellas que formen parte del proceso tanto a nivel testifical, o testimonial, asistencial o de otra índole.

Principio 4.

La Diputación de Ciudad Real facilitará la asistencia para la información, formación y apoyo necesario de todo el personal de la Institución, con el fin de que conozcan los procedimientos establecidos en el presente documento y sepan en todo momento como actuar, a quien acudir y de qué forma rápida y eficaz resolver su situación.

Principio 5.

La Diputación de Ciudad Real, posibilitará la asistencia y apoyo necesario para que, cuando sea posible, una situación o comportamiento inapropiado en relación al ámbito de este protocolo, pueda solucionarse de manera conciliadora entre las partes implicadas, sin perjuicio de la puesta en marcha de las medidas cautelares que se estimen oportunas.

Principio 6.

La Diputación de Ciudad Real, establecerá un procedimiento de actuación frente a las reclamaciones de acoso sexual o por razón del sexo, garantizando la confidencialidad, preservación de la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas y la diligencia y rapidez en su resolución, sin perjuicio de que las partes implicadas puedan llevar a cabo todas aquellas reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

Principio 7.

La Unidad de Igualdad asumirá las funciones informativas, formativas y de asesoramiento para la prevención de estas las conductas objeto de este protocolo, sin perjuicio de las restantes funciones que pudieran corresponderle en el presente Protocolo a otras unidades, organismos y servicios de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real.

Principio 8.

La Coordinación del presente Protocolo corresponderá al Área de Personal, la Unidad de Igualdad, Servicios Sociales e Igualdad y Servicio de Prevención, que constituirán el órgano encargado del seguimiento y control de la ejecución del Protocolo a través de la Comisión PAS.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal que presta servicios en la Diputación de Ciudad Real, 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 o las que realizan prácticas no laborales.

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 de la Diputación de Ciudad Real y, por lo tanto, 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.

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:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- 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;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 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);
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

6. IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS.

6.1. Acoso sexual

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

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

El acoso sexual puede ser horizontal, entre iguales, o vertical, entre personas de diferente posición en la escala jerárquica, en su doble vertiente: descendente, de superior a inferior, o ascendente, en la dirección contraria. En el caso de acoso vertical descendente esta circunstancia constituye una situación agravante de la responsabilidad.

6.2. 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. (Artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. 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.

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

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

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

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El 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.

6.3. Acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género

Cualquier comportamiento y práctica inaceptables o cualquier amenaza de llevar a cabo tales comportamientos y prácticas verbales, no verbales o físicos, que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

6.4. 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. Tal y como establece la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las administraciones públicas deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

En el anexo I del presente protocolo, se reflejan un listado de conductas que, sin ser excluyentes, pueden considerarse como constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y las catalogadas como violencia en el ámbito digital.

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

El Artículo 13 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

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

En el Anexo II del presente protocolo se especifican las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral seguro y respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas. Para ello se proponen las siguientes medidas:

Plan de Difusión:

La Diputación de Ciudad Real se compromete a poner en marcha desde la aprobación por el Pleno del presente protocolo, los siguientes mecanismos de divulgación:

- Publicación del Protocolo en la página web de la Institución.
- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como el enlace donde podrán descargarlo.
- Difusión del protocolo a través del correo electrónico mailing.
- Realizar una publicación del Protocolo y difundirla por todos los servicios y Centros de la Diputación de Ciudad Real.
- Presentación y difusión del Protocolo a los Ayuntamientos de la Provincia Ciudad-Real como buenas prácticas en materia de igualdad de género y protección a la salud de las personas trabajadoras.
- Cualquier otro que se estime oportuno para su máxima difusión.

Plan de Formación:

- Formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo y sus consecuencias. Así como formación sobre los procedimientos de actuación del presente protocolo.
- Formación a las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso.

- Formar y sensibilizar a la plantilla en la prevención de conductas sexistas y de poder en el trabajo, así como la prevención de estereotipos y asignación de roles sexistas en las diferentes formas de organización del trabajo, a través de formación modular transversal en el plan de formación continua de la Diputación Provincial de Ciudad Real.

Salud Laboral:

- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con el fin de detectar aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso y las consecuencias que para la salud pueden derivarse de estas situaciones de riesgo.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

8.1. LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DEL SEXO (PAS).

La comisión competente para conocer y tramitar las posibles quejas o denuncias en las materias objeto del presente protocolo se denomina Comisión de prevención y contra el acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión PAS).

La Comisión PAS realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo y correcto funcionamiento, así como su eficacia en la detección y eliminación de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo dentro de su ámbito de aplicación.

Esta comisión estará compuesta por una persona representante de cada una de las siguientes áreas:

- Unidad de igualdad (asesoría confidencial).
- Área de Personal.
- Servicios Sociales.
- Servicio de Prevención.
- 1 delegado/a de personal.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas, especialmente cuando se haya iniciado la tramitación de una queja o denuncia.

Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de Diputación de Ciudad Real.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como suplente la persona del servicio correspondiente que se designe por parte de la comisión.

La comisión tendrá una duración de cuatro años, desde la aprobación del presente protocolo y asociado al II Plan de Igualdad. Las personas que forman esta comisión, 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.

Las personas suplentes también actuarán en los supuestos en los que una de las personas integrantes de la Comisión quedara excluida de intervención, por causa de abstención o recusación.

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

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.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Presidencia de la Diputación de Ciudad Real la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

8.2. LA ASESORÍA CONFIDENCIAL.

La Unidad de Igualdad de la Diputación de Ciudad Real tendrá el papel de Asesoría Confidencial, por ser el órgano con conocimientos expertos en materia de igualdad de género y violencia.

La asesoría confidencial tiene tendrá atribuidas las siguientes funciones dentro de la acción preventiva del presente Protocolo:

- Fomentar actividades formativas e informativas sobre los riesgos psicosociales de las conductas objeto de este protocolo y sobre las medidas preventivas que sea necesario adoptar.
- Informar sobre el procedimiento de protección previsto en este Protocolo.
- Otros que les sea específicamente encomendados por la Comisión PAS.

En lo referente al procedimiento, la asesoría confidencial es la receptora de la queja o denuncia en las conductas objeto de este protocolo y responsable del acompañamiento y seguimiento de la persona denunciante durante todo el proceso. De forma inmediata a la recepción de la queja o denuncia, realizará las siguientes acciones:

- Asistir a la persona que presente o quiera presentar una queja o denuncia, así como informarla sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posibles.
- Recopilar la información necesaria a fin de verificar si las conductas expuestas concurren con las tipificadas en este protocolo.
- Recepción y audiencia a las partes (parte reclamante o demandante y parte demandada).

En caso de apreciar una conducta inapropiada, pero que no sea objeto de este protocolo, la asesoría confidencial lo pondrá en conocimiento de la persona responsable del área de personal de la Diputación de Ciudad Real.

8.3. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN

En la Diputación de Ciudad Real, la asesoría confidencial será la 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 de la Diputación de Ciudad Real deben saber que, salvo dolo o 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 asesoría confidencial.

Las denuncias serán secretas y la Diputación de Ciudad Real garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, la Diputación de Ciudad Real habilita un canal de denuncias en su intranet “Portal del Empleado” a la que solo tendrán acceso la asesoría confidencial y las personas que integran la comisión PAS, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. En su defecto, se podrá crear un correo electrónico específico para recibir las quejas o denuncias, en las mismas condiciones que el canal de denuncias. 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 asesoría confidencial dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la asesoría confidencial iniciará la atención a la persona que presenta la queja o denuncia, según el apartado 8.2. y lo pondrá en conocimiento de la comisión PAS.

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

Cuando de la denuncia planteada la asesoría confidencial y la comisión PAS apreciaran indicios de conducta delictiva, propondrán a la Presidencia de la Diputación de Ciudad Real 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 institución.

8.4. PROCEDIMIENTO ABREVIADO

Su objetivo es resolver el problema de una forma urgente y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, puede ser suficiente para que se solucione el problema.

A la vista de la información obtenida en la fase preliminar, y atendiendo a las características de los hechos, la asesoría confidencial comunicará a la Comisión PAS y a la persona que ha puesto la queja o denuncia, la posibilidad de continuar mediante un procedimiento informal, y procederá a iniciarlo salvo que se produzca una oposición expresa de la comisión o de la persona que reclama y se pase directamente a la tramitación del procedimiento formal.

La asesoría confidencial podrá solicitar la asistencia de alguna persona integrante de la comisión PAS en el procedimiento abreviado.

La asesoría confidencia recogerá en un informe las actuaciones desarrolladas y su resultado. Dicho resultado se comunicará a la comisión PAS y a las personas afectadas.

El procedimiento abreviado se extenderá por un máximo de 5 días hábiles desde la recepción de la queja o denuncia. La asesoría confidencial realizará un seguimiento transcurridos 15 días hábiles desde su resolución.

En el supuesto de que la situación no pueda solucionarse en este procedimiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

8.5. PROCEDIMIENTO FORMAL.

Finalizado el procedimiento abreviado sin solución, cuando la importancia de los hechos así lo recomiende a la vista de la fase preliminar realizada por la asesoría confidencial, o cuando la víctima así lo solicite, se iniciará el procedimiento formal.

La comisión PAS realizará una investigación en la que 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.

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante el procedimiento, a propuesta de la comisión PAS, la persona responsable del área de personal de la Diputación de Ciudad Real 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 persona responsable del área de personal de la Diputación de Ciudad Real 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, 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 PAS 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 PAS 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 PAS instará a la Diputación a adoptar las medidas sancionadoras oportunas de acuerdo al régimen disciplinario de la Diputación de Ciudad Real.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión PAS hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada 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 PAS instará igualmente al área de personal a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión PAS las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

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, a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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.

Este procedimiento deberá realizarse en un plazo no superior a quince días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión PAS podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

8.6. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

La persona responsable del área de personal de la Diputación de Ciudad Real, una vez recibidas las conclusiones de la comisión PAS, y de acuerdo al régimen disciplinario de la institución, 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 PAS, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la persona responsable del área de personal de la Diputación de Ciudad Real, de acuerdo al régimen disciplinario de la institución procederá a:

- 1.** Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- 2.** Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión PAS.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que pueden adoptarse, las siguientes:

- separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la institución.
- 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 régimen disciplinario correspondiente.

La Diputación de Ciudad Real mantendrá un deber activo de vigilancia para garantizar que la conducta agresora haya cesado y 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 Diputación 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 la Diputación.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

8.7. SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión PAS vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, 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 persona responsable del área de personal, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

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

9. 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 la Diputación de Ciudad Real, el 11 de septiembre de 2025, manteniéndose vigente durante cuatro años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre o cuando se produzca algún cambio legislativo que afecte considerablemente a su contenido.

La Diputación de Ciudad Real debe garantizar el conocimiento de este protocolo entre toda la plantilla de la institución, empleando para ello los medios de difusión suficientes para tal fin, tales como la difusión por correo electrónico, portal del empleado, edición de cartelería o material informativo.

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.

10. ACOSO SEXUAL EN EL CONVENIO COLECTIVO Y EL ACUERDO MARCO.

El Acuerdo Marco del Personal Funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real establece en su artículo 40, el régimen disciplinario para el acoso sexual y acoso psicológico:

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las funcionarias y funcionarios, conductas de acoso sexual verbales o físicas, así como conductas que supongan acoso psicológico, serán conceptuadas como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse a la descripción de sanciones incluida en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

La Junta de Personal y la Corporación velarán por el derecho a la intimidad del funcionario/a procurando silenciar su identidad. Los funcionarios/as afectados/as por esta situación tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo siempre que lo soliciten.

Artículo 44.-Responsabilidad disciplinaria.

Los funcionarios/as de la Diputación Provincial de Ciudad Real quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del mismo.

Los funcionarios/as que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente incurrirán en responsabilidad los funcionarios/as que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

No será Instructor un funcionario/a del mismo Servicio que el del presunto/a infractor/a.

El código de conducta de las personas empleadas públicas debe estar presidido, entre otros principios, por el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Con este espíritu se establece el siguiente régimen de faltas las cuales podrán calificarse como leves, graves o muy graves, en consonancia con lo previsto en el artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real establece en su artículo 40 el régimen disciplinario para el acoso sexual y acoso psicológico.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras y trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas, así como conductas que supongan acoso psicológico, serán conceptuadas como falta muy grave. Dada la falta de normativa existente podrá seguirse a la descripción de sanciones incluida en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

El Comité de Personal Laboral y la Corporación velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a procurando silenciar su identidad. Los trabajadores/as afectados/as por esta situación tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo siempre que lo soliciten.

Artículo 44.-Responsabilidad disciplinaria.

Los trabajadores/as de la Diputación Provincial de Ciudad Real quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del mismo.

Los trabajadores/as que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente incurrirán en responsabilidad los trabajadores/as que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

No será Instructor un trabajador/a del mismo Servicio que el del presunto/a infractor/a.

ANEXO I LISTADO DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE COMO CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LAS CATALOGADAS COMO VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

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:

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

Conductas no verbales:

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

Comportamientos físicos:

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

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, 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:

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

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.

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.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola 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 motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).
- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada (Spyware es un software que tiene dicho objetivo).
- 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 vídeos íntimos. Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (Revelar información personal o la identidad), outing (Revelar la orientación sexual)).
- Bullying sexualizado: Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- Ciberflashing: Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

¹ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también

pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las formas tienen un impacto psicológico.

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

ANEXO II. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

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

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 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”.*

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:

- 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).

ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA DIPUTACIÓN DE CIUDAD REAL

I. Persona que informa de los hechos

- **Persona que ha sufrido el acoso:**
- **Otras (Especificar):**

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo/departamento:

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.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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 la Diputación de Ciudad Real.

AVISO LEGAL. PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de la normativa de protección de datos, el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de Protección de Datos (RGPD) y la LO 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD), le informamos que los datos de carácter personal incluidos en su solicitud han sido incorporados al Registro de Actividades de Tratamiento de la Diputación de Ciudad Real, concretamente a la actividad 'Asistencia Social Empleados Públicos', de la que le facilitamos la siguiente información básica:

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable del Tratamiento:	Diputación Provincial de Ciudad Real Calle Toledo, 17 CP 13071
Delegada de Protección de Datos	Para cualquier consulta sobre el tratamiento de sus datos personales o en relación con el ejercicio de sus derechos, puede contactar con la Delegada de Protección de Datos de la Diputación Provincial de Ciudad Real en dpd@dipuocr.es
Descripción del Tratamiento	Denuncia o reclamación en Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la Diputación de Ciudad Real.
Finalidad del Tratamiento	Tratamiento de los datos de carácter personal para el inicio de procedimiento de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral de la Diputación de Ciudad Real.
Legitimación	Artículo 6.1.e) RGPD, el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos otorgados al responsable del tratamiento.

	<p>Artículo 6.1.c) RGPD el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.</p> <p>Artículo 6.1.a) RGPD, el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos.</p>
Destinatarios	No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.
Derechos de los interesados	Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y otros derechos especificados en la información adicional ante el responsable del tratamiento dirigiéndose a: protecciondedatos@dipucr.es o ante la Agencia Española de Protección de datos (AEPD).
Información Adicional	Puede acceder al resto de la información adicional y detallada sobre protección de datos de la Diputación de Ciudad Real en: https://www.dipucr.es/diputacion/proteccion-de-datos

ANEXO IV. MODELO DE DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

D/D.^a,
 DNI/NIE:, conociendo la tramitación de un procedimiento de actuación conforme a lo establecido en el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la Diputación de Ciudad Real, en el que actúa en calidad de²

DECLARA que guardará estricta confidencialidad y sigilo y que no transmitirá ni divulgará la información de la que tuviera conocimiento.

Firma

En, a .. de de 20..

AVISO LEGAL. PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de la normativa de protección de datos, el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de Protección de Datos (RGPD) y la LO 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD), le informamos que los datos de carácter personal incluidos en su solicitud han sido incorporados al Registro de Actividades de Tratamiento de la Diputación de Ciudad Real, concretamente a la actividad 'Asistencia Social Empleados Públicos', de la que le facilitamos la siguiente información básica:

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable del Tratamiento:	Diputación Provincial de Ciudad Real Calle Toledo, 17 CP 13071
Delegada de Protección de Datos	Para cualquier consulta sobre el tratamiento de sus datos personales o en relación con el ejercicio de sus derechos, puede contactar con la Delegada de Protección de Datos de la Diputación Provincial de Ciudad Real en dpd@dipuocr.es
Descripción del Tratamiento	Declaración de confidencialidad en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral de la Diputación de Ciudad Real.
Finalidad del Tratamiento	Tratamiento de los datos de carácter personal de personas participantes dentro de un procedimiento de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral de la Diputación de Ciudad Real.
Legitimación	Artículo 6.1.e) RGPD, el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos otorgados al responsable del tratamiento. Artículo 6.1.c) RGPD el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal

² Testigo, acompañante, asesor/a, perito... o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento y no forme parte de la comisión PAS.

	<p>aplicable al responsable del tratamiento.</p> <p>Artículo 6.1.a) RGPD, el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos.</p>
Destinatarios	No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.
Derechos de los interesados	Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y otros derechos especificados en la información adicional ante el responsable del tratamiento dirigiéndose a: protecciondedatos@dipucr.es o ante la Agencia Española de Protección de datos (AEPD).
Información Adicional	Puede acceder al resto de la información adicional y detallada sobre protección de datos de la Diputación de Ciudad Real en: https://www.dipucr.es/diputacion/proteccion-de-datos

ANEXO V. MODELO DE CONSENTIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA DECLARANTE

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Teléfono:

Email:

DECLARO:

1. Que he sido informada/o del contenido de la comunicación de presunto acoso hacia mi persona presentada el día / /..... por D.ª/D.
2. Que he sido informada/o del contenido del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la Diputación de Ciudad Real y de las actuaciones a desarrollar en el marco del procedimiento previsto en el mismo.

EN BASE A LO ANTERIOR:

- Doy mi consentimiento a la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.
- NO doy mi consentimiento a la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo.

AVISO LEGAL. PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de la normativa de protección de datos, el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de Protección de Datos (RGPD) y la LO 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD), le informamos que los datos de carácter personal incluidos en su solicitud han sido incorporados al Registro de Actividades de Tratamiento de la Diputación de Ciudad Real, concretamente a la actividad 'Asistencia Social Empleados Públicos', de la que le facilitamos la siguiente información básica:

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable del Tratamiento:	Diputación Provincial de Ciudad Real Calle Toledo, 17 CP 13071
Delegada de Protección de Datos	Para cualquier consulta sobre el tratamiento de sus datos personales o en relación con el ejercicio de sus derechos, puede contactar con la Delegada de Protección de Datos de la Diputación Provincial de Ciudad Real en dpd@dipucre.es

Descripción del Tratamiento	Modelo de consentimiento para la tramitación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral de la Diputación de Ciudad Real.
Finalidad del Tratamiento	Tratamiento de los datos de carácter personal de personas denunciadas o que reclamen el inicio de un procedimiento de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral de la Diputación de Ciudad Real.
Legitimación	<p>Artículo 6.1.e) RGPD, el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos otorgados al responsable del tratamiento.</p> <p>Artículo 6.1.c) RGPD el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento</p> <p>Artículo 6.1.a) RGPD, el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos.</p>
Destinatarios	No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.
Derechos de los interesados	Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y otros derechos especificados en la información adicional ante el responsable del tratamiento dirigiéndose a: protecciondedatos@dipucr.es o ante la Agencia Española de Protección de datos (AEPD).
Información Adicional	Puede acceder al resto de la información adicional y detallada sobre protección de datos de la Diputación de Ciudad Real en: https://www.dipucr.es/diputacion/proteccion-de-datos

ANEXO VI. PAUTAS DE INVESTIGACIÓN

Conforme al protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos. (Resolución de 11/09/2024, de la Dirección General de la Función Pública).

1. Pautas de investigación para la recopilación de información.

La investigación de los hechos se realizará mediante la práctica de distintas pruebas como entrevistas a las partes, entrevistas a testigos, visitas de inspección al lugar, testimonios, revisión de documentación, etc.

En todo caso esta investigación debe ser impulsada de oficio, efectuándose de manera inmediata, rigurosa, minuciosa y objetiva estableciendo un control documental de las actuaciones realizadas.

En las entrevistas se deberá tomar declaración a la persona presuntamente acosada, a las personas que efectúen declaraciones testimoniales, si las hubiese, y al presunto/a acosador/a. Durante la declaración, las personas intervinientes podrán estar acompañadas por una persona de su elección.

En la toma de declaración se escuchará a las partes y las/los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, siguiendo las siguientes pautas:

- a) Presentación de las personas que componen el comité y de las personas intervinientes, explicando el proceso a seguir.
- b) Información a las partes del inicio del proceso.
- c) Rebajar la tensión emocional, sin identificarse con ninguna de las partes.
- d) Aclarar dudas sobre el proceso y preguntas de las partes.
- e) Analizar vivencias presentadas.
- f) Identificar las posiciones de las partes y sus intereses.
- g) Resumir cronológicamente la situación.
- h) Nunca utilizar como ejemplo otros casos investigados.
- i) La declaración comenzará por la persona presuntamente acosada, continuando con el/la presunto/a acosador/a, las personas que efectúen la prueba testifical que proponga la persona presuntamente acosada, y finalmente, las personas que efectúen la prueba testifical que proponga la persona presuntamente acosada.

La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas, que tendrán derecho a conocer la documentación que obre en el procedimiento, garantizándose, en todo caso, el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán presentar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el comité. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el comité sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

2. Informe-propuesta final.

El informe-propuesta final debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que han participado, componentes del comité, la persona o personas presuntamente acosada o acosadas, la persona o personas presuntamente acosadora o acosadoras y las personas que han efectuado las declaraciones testificales.
- b) Antecedentes de hecho, circunstancias de la comunicación de presunto acoso, agravantes que pudieran darse como: reincidencia, alevosía, abuso de superioridad o confianza, número de personas afectadas, presiones o coacciones sobre las personas afectadas, personas que han efectuado las declaraciones testificales, etc.
- c) Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, diligencias practicadas.
- d) Resumen cronológico de los principales hechos.
- e) Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Propuesta de medidas correctoras y paliativas del caso.