

## II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

### SITUACIONES E INCIDENCIAS

#### Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital

**Resolución de 11/09/2024, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad 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. [2024/7227]**

En el ejercicio de las funciones atribuidas en el artículo 13.1, letras f) y h), del Decreto 104/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y competencias de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital, y de conformidad con el artículo 6 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, esta Dirección General de la Función Pública resuelve:

Ordenar la publicación del 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, que se incluye como anexo a esta resolución y que será de aplicación desde el día 1 de octubre de 2024.

Toledo, 11 de septiembre de 2024

El Director General de la Función Pública  
JOSÉ NARVÁEZ VILA

## Anexo

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.

### 1. Introducción.

Las Administraciones Públicas deben 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, así como arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

En el marco jurídico internacional, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe cualquier discriminación y, en particular, la que se ejerce por razón de sexo u orientación sexual.

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 establece que en asuntos de trabajo y ocupación las situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual se deben considerar discriminatorias y, por lo tanto, deben prohibirse y sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasiva.

El Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 y ratificado por España, reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

En el ordenamiento jurídico interno, la Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

Además, en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social; y en su artículo 10.1 impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

A su vez, en su artículo 35.1 la Constitución incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo, derecho que enlaza con lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que establece el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas, considerándolas discriminatorias y atribuyendo a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el ámbito autonómico, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, establece en su artículo 45 que el acoso sexual y el acoso relacionado con el género, en el trabajo, afectan a la salud laboral y el artículo 54 determina que las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.

Por otra parte, de acuerdo con la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral son manifestaciones de la violencia hacia la mujer.

Además, tanto el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como el artículo 96 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo

Público de Castilla-La Mancha, reconocen que el personal empleado público tiene, entre otros, el derecho de carácter individual al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

De igual modo, el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, contempla en su letra e) que los trabajadores y las trabajadoras tienen, entre otros derechos básicos, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece los deberes del personal empleado público, de modo que han de actuar con sujeción, entre otros principios, al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Y en el artículo 53 se determina que la conducta del personal empleado público se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de género, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, tanto el artículo 134.b) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, como el artículo el artículo 94.b) del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, tipifican, en sus respectivos ámbitos, como falta muy grave, toda actuación que suponga discriminación por razón de orientación sexual, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo, entre otros.

A su vez, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica el acoso sexual dentro de los delitos contra la libertad sexual, indicando que “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...”.

Ante todo este conjunto de previsiones y mandatos normativos y con el objetivo primordial de la promoción de una cultura presidida por el principio de “tolerancia cero” frente a cualquier tipo de violencia y falta de respeto al derecho a la igualdad de trato que pueda afectar al personal empleado público, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las organizaciones sindicales, conscientes de que el acoso sexual y por razón de sexo es reconocido como un elemento que puede afectar gravemente a las condiciones de trabajo y conllevar una serie de consecuencias negativas y perjudiciales para la salud física y psicológica, tanto de la víctima como de la organización, pretenden con la aprobación de este Protocolo ofrecer un instrumento que permita prevenir actitudes relacionadas con los citados tipos de acoso y, en su caso, identificar y comunicar los comportamientos relacionados con los mismos.

A efectos de la aplicación de este protocolo, debe tenerse en cuenta que, en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, existen dos protocolos diferenciados sobre prevención, identificación y actuación frente a situaciones de acoso. Por un lado, con este protocolo específico se pretende incidir especialmente en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo, y, por otro lado, el protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos (D.O.C.M. de 25 de noviembre de 2021), es aplicable en relación con el acoso laboral, entendido como acoso moral o psicológico en el trabajo, y con el acoso discriminatorio en situaciones diferentes del acoso sexual y por razón de sexo.

El presente protocolo es resultado del proceso de revisión del anterior protocolo hasta ahora aplicable, habiéndose considerado conveniente incluir determinadas propuestas y mejoras técnicas, entre las que destacan principalmente las relacionadas con la aclaración del lugar y forma en la que se pueden producir conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, así como la actualización y una mayor concreción de dichas conductas.

Este protocolo de actuación ha sido objeto de negociación en la reunión de la Mesa General de Negociación del Personal Empleado Público de 15 de julio de 2024 y se incorporará al Registro de planes de igualdad de las

Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, de acuerdo con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

## 2. Objeto y ámbito de aplicación.

### 2.1. Objeto.

El presente Protocolo tiene por objeto establecer mecanismos para sensibilizar, prevenir, así como erradicar las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos y afrontarlas de manera efectiva a través de un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

### 2.2. Ámbito de aplicación.

2.2.1. Será de aplicación a la totalidad del personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de sus organismos autónomos, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación de empleo y duración de la misma.

2.2.2. El protocolo se aplica a las conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo que ocurran 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 el personal 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.
- e) En el alojamiento proporcionado por la Administración.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

2.2.3. Asimismo, se extienden los términos de este protocolo al personal externo que por razón de su actividad preste servicios para la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

Las empresas externas contratadas y entidades que reciban encargos serán informadas de la existencia del protocolo y de su procedimiento de actuación mediante la entrega de una copia del mismo y la firma de su recepción.

La Administración comunicará, a través de los órganos competentes a los que se refiere este protocolo, a la empresa de la víctima o, en su caso, de la presunta persona acosadora la activación del protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, que en todo caso garantizarán la separación física de las personas afectadas.

### 2.3. Protocolos específicos.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán implementarse protocolos propios en el ámbito del personal docente no universitario o del personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, que den respuesta a sus necesidades específicas.

En el caso de que el personal implicado perteneciera a distintos sectores del empleo público y se hubieran implementado protocolos propios, el procedimiento de actuación a tramitar será el contenido en el protocolo que resulte de aplicación a la persona presuntamente acosada.

## 3. Definiciones.

### 3.1. A los efectos de este Protocolo, se considera:

- a) 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 (artículo 53.1 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre).
- b) 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 53.2 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre).

Para que una situación sea 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 percibida 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 discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

3.2. Se incluyen en el anexo I de este protocolo una relación de conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo.

3.3. A efectos de la aplicación de este protocolo se debe distinguir el acoso sexual y por razón de sexo incluido en su objeto, del acoso laboral, entendido este último como acoso moral o psicológico en el trabajo, y del acoso discriminatorio en situaciones diferentes del propio acoso sexual y por razón de sexo, que se abordan a través del protocolo y procedimiento específico establecido al efecto y al margen de este.

4. Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.1. La prevención del acoso sexual y por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.

Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar estas situaciones. Por ese motivo, la prevención es una línea fundamental de intervención en estos casos.

4.2. A tal efecto, se proveerán todos los medios necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando, en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de respeto a la dignidad personal, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

4.3. Para evitar la aparición de los comportamientos de acoso objeto del presente protocolo se realizarán las siguientes acciones:

a) Comunicación, difusión y publicidad del protocolo: El protocolo se difundirá de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos. A tales efectos, se realizarán las siguientes acciones:

1.º Publicación de este protocolo en el respectivo portal web o intranet del personal de cada uno de los sectores del empleo público. También se hará difusión de la normativa relativa a las sanciones disciplinarias y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.º Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.

b) Formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo como manifestación de la violencia de género y sobre el contenido del protocolo para el personal empleado público y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.

c) Análisis de las evaluaciones de riesgos psicosociales de los centros de trabajo de los distintos sectores de empleo público en las que se puedan identificar, para los colectivos o grupos de personas trabajadoras evaluados, potenciales situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

5. Garantías del procedimiento.

El procedimiento de actuación ante una comunicación de presunto acoso sexual o por razón de sexo se sujetará a las siguientes garantías:

a) Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el

debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Se respetará la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

b) Derecho a la información: Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase del protocolo. Esta información será proporcionada bien por el comité asesor para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o bien por los órganos competentes a los que se refiere este protocolo, dependiendo del momento en el que se encuentre la tramitación del mismo.

c) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo.

La intervención de personas en el procedimiento y el acceso a la información del mismo quedarán limitados en todo momento a lo estrictamente necesario.

Las terceras personas que intervengan en estos procedimientos firmarán una declaración expresa de confidencialidad (anexo IV).

d) Custodia de la documentación: Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano administrativo competente para la tramitación con respeto a lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

e) Diligencia y celeridad: La investigación y la decisión sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

f) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos.

g) Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los hechos. Las personas que inicien el procedimiento deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas intervinientes será sancionada, en su caso, de acuerdo con el régimen disciplinario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

h) Restitución de derechos: Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

i) Protección de la salud: Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral y así deberán abordarse para su tratamiento.

## 6. Procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento de actuación regulado en este protocolo se articulará a través de cuatro fases:

### 6.1. Fase 1: Iniciación del procedimiento.

6.1.1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de presunto acoso sexual y por razón de sexo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud telemática para la activación del presente protocolo (en adelante, "comunicación"), conforme al modelo que se recoge en el anexo II, que se dirigirá al órgano que, en función del destino de la persona presuntamente acosada, resulte competente para su tramitación y seguimiento de acuerdo con el anexo VII.

Dicho modelo se encontrará disponible en el respectivo portal web o intranet del personal de cada uno de los sectores del empleo público y en la sede electrónica de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ([www.jccm.es](http://www.jccm.es)).

6.1.2. La unidad responsable de la recepción y tramitación de las comunicaciones de presunto acoso, designada por el órgano competente, dispondrá de los medios adecuados para garantizar la confidencialidad de la información, así como para evitar su difusión más allá del ámbito de las personas que intervengan en el procedimiento.

### 6.1.3. Están legitimadas para presentar la comunicación:

a) La persona presuntamente acosada.

b) La representación unitaria de la persona presuntamente acosada: delegados o delegadas de personal, juntas de personal y comités de empresa.

c) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de presunto acoso sexual o por razón de sexo.

En el caso de que la denuncia sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de ésta y la unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación de presunto acoso, recabará, de forma inmediata, su consentimiento expreso (anexo III) para realizar las actuaciones reguladas en el presente protocolo, debiendo manifestarse el mismo en el plazo máximo de dos días hábiles.

6.1.4. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

6.2. Fase 2: Valoración inicial de la comunicación.

6.2.1. El órgano administrativo competente, en el plazo máximo de dos días hábiles, remitirá la comunicación a la persona que ostente la presidencia del comité asesor para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo establecido en el anexo V (en adelante comité).

En caso de que la comunicación se haya presentado por persona distinta de la presunta acosada, el traslado de la comunicación al comité asesor incluirá la manifestación del consentimiento o, en su caso, la indicación de que no se ha obtenido respuesta al requerimiento.

La unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación que tenga información o disponga de documentación que pudiera considerar útil para la valoración de la misma remitirá, de oficio, a la mayor brevedad posible, al comité un informe indicativo de tales extremos, sin perjuicio de que el comité pueda recabar a lo largo de la tramitación la información que considere necesaria.

6.2.2. El comité se reunirá en el plazo máximo de dos días hábiles a contar desde que reciba la comunicación y en el plazo máximo de diez días hábiles, realizará las actuaciones que resulten oportunas, con el objeto de determinar, con la mayor precisión posible, los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros.

A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención para que informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de otros datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.

6.2.3. Tras la realización de las actuaciones iniciales, el comité emitirá un informe-propuesta de valoración inicial que contendrá alguna de las siguientes conclusiones:

1.<sup>a</sup> Proponer al órgano competente el archivo de las actuaciones, motivando su propuesta en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.
- b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.
- c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- d) Cuando se tuviera conocimiento de la incoación de un procedimiento penal o disciplinario por los mismos hechos. En los supuestos previstos en las letras a) y b), si en la valoración inicial de la comunicación el comité detecta indicios claros de que los hechos declarados puedan ser constitutivos de delito, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.

2.<sup>a</sup> Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciaran indicios que fundamenten la presunta situación de acoso, pudiendo proponer al órgano competente la aplicación de las medidas cautelares que considere necesarias.

3.<sup>a</sup> Proponer al órgano competente la incoación de un procedimiento disciplinario, cuando de la valoración inicial se dedujera la comisión de alguna otra falta disciplinaria distinta del acoso.

6.3. Fase 3: Investigación.

6.3.1. Acordada la apertura de esta fase del procedimiento, el comité llevará a cabo una investigación, en el plazo máximo de un mes, en la que se seguirán las pautas que se indican en el anexo VI.

6.3.2. La persona que ostente la secretaría del comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir, con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso, de lo que se informará a la persona presuntamente acosadora.

A tales efectos, todas las unidades administrativas de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos deberán colaborar con la persona que ostente la secretaría del comité, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

6.3.3. Al término de dicha investigación, la persona que ostente la secretaría redactará un informe-propuesta, con el contenido mínimo establecido por el anexo VI, que elevará al comité para su aprobación.

6.3.4. Una vez aprobado por el comité el informe-propuesta final de conclusiones, la persona que ostente la presidencia o la secretaría remitirá el mismo al órgano administrativo competente de acuerdo con el anexo VII.

6.4. Fase 4: Finalización del procedimiento.

6.4.1. El órgano administrativo competente, una vez recibido el informe-propuesta, en un plazo máximo de diez días hábiles desde su recepción, podrá adoptar alguna de las decisiones siguientes:

- 1.<sup>ª</sup> Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.
- 2.<sup>ª</sup> Proponer o acordar la iniciación de un procedimiento disciplinario, cuando exista base racional suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
- 3.<sup>ª</sup> Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.
- 4.<sup>ª</sup> Acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

6.4.2. La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.

7. Información, seguimiento y control.

7.1. El seguimiento de la ejecución y aplicación de las medidas preventivas y correctoras adoptadas corresponderá al órgano administrativo competente de acuerdo con el anexo VII, a cuyo efecto colaborarán todos los órganos y unidades que deban intervenir en cada caso.

7.2. Se informará a los delegados y las delegadas de prevención en el comité de seguridad y salud laboral correspondiente al ámbito de actuación de la representación unitaria de la persona presuntamente acosada de las medidas preventivas o correctoras adoptadas, preservando los datos identificativos de las personas implicadas.

7.3. Se informará a la Comisión Negociadora que se constituya en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre empleadas y empleados de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, sobre el número de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo; de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de actuaciones; y de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en el procedimiento regulado en este protocolo.

8. Aplicación y revisión.

Este protocolo sustituye al aprobado por la Mesa General de Negociación del personal empleado público en su reunión de 11 de diciembre de 2020, resultará de aplicación a partir del día 1 de octubre de 2024 y será revisado en el plazo que se determine en el plan de igualdad en el que se integre.



Anexo I. Conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

I.1. Conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual.

Conforme a la definición establecida en el apartado 3 de este protocolo, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

1.1. Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

1.2. 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.

1.3. Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Gestos obscenos.

1.4. Chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

1.5. 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. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la Administración, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## I.2. Conductas que podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo.

Conforme a la definición establecida en el apartado 3 de este protocolo, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

Anexo II. Modelo de comunicación de presunto acoso sexual o por razón de sexo\*  
 (\*Nota aclaratoria: el modelo de comunicación de cada uno de los sectores del empleo público se encontrará disponible en el respectivo portal web o intranet de personal)

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE	
NIF <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/>	Número de documento: .....
Nombre: .....	
1º Apellido: .....	
2º Apellido: .....	
Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>	
Domicilio: .....	
Provincia: .....	C.P.: ..... Población: .....
Teléfono: ..... Correo electrónico: .....	
Datos del centro de trabajo: .....	
Datos del puesto de trabajo: .....	

INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS	
<b>Responsable</b>	..... (el modelo de solicitud en cada sector del empleo público debe incluir el órgano gestor responsable del tratamiento correspondiente).
<b>Finalidad</b>	Gestión del procedimiento 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.
<b>Legitimación</b>	6.1.c) Cumplimiento de una obligación legal del Reglamento General de Protección de Datos. Datos categoría especial: 9.2.b) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social del Reglamento General de Protección de Datos; 9.2.h) el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social del Reglamento General de Protección de Datos. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Destinatarios</b>	Existe cesión de datos.
<b>Derechos</b>	Puede ejercer los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos, así como otros derechos, tal y como se explica en la información adicional
<b>Información adicional</b>	Disponible en la dirección electrónica: <a href="https://rat.castillalamancha.es/info/...">https://rat.castillalamancha.es/info/...</a>



Anexo III. Modelo de consentimiento para la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo  
 (\*Nota aclaratoria: el modelo de consentimiento de cada uno de los sectores del empleo público se encontrará disponible en el respectivo portal web o intranet de personal).

DATOS DE LA PERSONA DECLARANTE	
NIF <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/>	Número de documento: .....
Nombre: .....	
1º Apellido: .....	
2º Apellido: .....	
Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>	
Domicilio: .....	
Provincia: .....	C.P.: ..... Población: .....
Teléfono/s: ..... Correo electrónico: .....	
Datos del centro de trabajo: .....	
Datos del puesto de trabajo: .....	

INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS	
<b>Responsable</b>	..... (el modelo de solicitud en cada sector del empleo público debe incluir el órgano gestor responsable del tratamiento correspondiente).
<b>Finalidad</b>	Gestión del procedimiento 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.
<b>Legitimación</b>	6.1.c) Cumplimiento de una obligación legal del Reglamento General de Protección de Datos. Datos categoría especial: 9.2.b) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social del Reglamento General de Protección de Datos; 9.2.h) el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social del Reglamento General de Protección de Datos. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Destinatarios</b>	Existe cesión de datos.
<b>Derechos</b>	Puede ejercer los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos, así como otros derechos, tal y como se explica en la información adicional
<b>Información adicional</b>	Disponible en la dirección electrónica: <a href="https://rat.castillalamancha.es/info/...">https://rat.castillalamancha.es/info/...</a>

**DECLARACIÓN Y CONSENTIMIENTO**

**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 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 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.

Firma

En ..... , a .. de ..... de 20..

**ÓRGANO DESTINATARIO** (debe dirigirse al órgano competente en cada caso conforme al Anexo VII del 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):

**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.<sup>a</sup> .....  
 DNI/NIE: ....., conociendo la tramitación de un procedimiento de actuación conforme a lo establecido en el Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos, 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..

<b>INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS</b>	
<b>Responsable</b>	..... (el modelo de solicitud en cada sector del empleo público debe incluir el órgano gestor responsable del tratamiento correspondiente).
<b>Finalidad</b>	Gestión del procedimiento 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.
<b>Legitimación</b>	6.1.c) Cumplimiento de una obligación legal del Reglamento General de Protección de Datos. Datos categoría especial: 9.2.b) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social del Reglamento General de Protección de Datos; 9.2.h) el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social del Reglamento General de Protección de Datos. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Destinatarios</b>	Existe cesión de datos.
<b>Derechos</b>	Puede ejercer los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos, así como otros derechos, tal y como se explica en la información adicional
<b>Información adicional</b>	Disponible en la dirección electrónica: <a href="https://rat.castillalamancha.es/info/...">https://rat.castillalamancha.es/info/...</a>

## Anexo V. Comités asesores para situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

### 1. Comités asesores.

a) **Ámbito de Administración General:** existirá un comité para el personal funcionario y laboral de administración general, excepto el personal que presta servicios en centros docentes, dependiente de la consejería correspondiente y de acuerdo con un sistema de rotación anual. En ningún caso una misma comunicación podrá ser tratada por diferentes comités.

b) **Ámbito de Educación:** existirá un comité permanente en cada una de la Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, que incluirá en su ámbito provincial a todo el personal docente y al personal funcionario y laboral de la administración general que trabaje en los centros docentes. En el comité de la Delegación Provincial de Toledo se incluirá también al personal docente que trabaje en los servicios centrales.

c) **Ámbito de Instituciones Sanitarias del Sescam:** existirá un comité asesor por cada Gerencia.

### 2. Composición.

Cada comité estará compuesto por:

a) Dos personas empleadas públicas de la Administración, que serán designadas por la persona titular del órgano administrativo correspondiente en cada caso, conforme a lo indicado en el apartado 1, que ostentarán la presidencia y la secretaria del comité.

En el ámbito de Administración General la presidencia y secretaría serán designadas de forma rotatoria anual por la consejería de la que dependa el comité. La presidencia será desempeñada por la persona responsable de la unidad de género.

b) Un/a técnico/a designado/a por la persona titular del órgano administrativo correspondiente en cada caso, conforme a lo indicado en el apartado 1. En el ámbito de Administración General será designado/a por el Instituto de la Mujer.

c) Dos personas designadas a propuesta de las organizaciones sindicales, según el nivel de representación del ámbito correspondiente.

Además, cada comité contará con una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo, designada al efecto.

Al personal del comité le será de aplicación las causas de abstención y recusación establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En la composición del comité se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres y junto con las personas titulares se designará una persona suplente.

### 3. Régimen de funcionamiento.

El comité establecerá sus propias normas de funcionamiento. Hasta tanto se aprueben las mismas serán de aplicación las disposiciones contenidas en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.



## Anexo VI. Pautas de investigación

### 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 testificales, 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 acosadora.

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.
-

Anexo VII. Órganos administrativos competentes para la tramitación y seguimiento del procedimiento

a) Sector de Administración General. En el caso de personal funcionario y laboral del sector de Administración General, resultará competente la persona titular de la Secretaría General de la correspondiente consejería u órgano equivalente del respectivo organismo autónomo.

b) Sector de Educación: En el caso de personal docente resultará competente Delegación Provincial de la consejería competente en materia de educación que proceda, según su ámbito territorial y, en el ámbito superior, la Dirección General competente en materia de recursos humanos de la citada consejería.

c) Sector de Instituciones Sanitarias del SESCAM: En el caso de personal de Instituciones Sanitarias del SESCAM, resultará competente la persona que ostente la dirección de cada una de las Gerencias del SESCAM.

Cuando la situación de presunto acoso se produzca entre personal de distintos sectores, consejerías u organismos autónomos, el órgano administrativo competente para la tramitación y seguimiento del procedimiento será el correspondiente al destino de la persona presuntamente acosada.