



Protocolo para la  
prevención y  
actuación en casos  
de acoso en todas  
sus formas y  
modalidades

*Bat eginda!  
Juntas!*



Arabako Batzar Nagusiak  
Juntas Generales de Álava

## Índice

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	1
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4.-DEFINICIONES	6
5. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	8
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	9
6.1 Órgano competente y composición	9
6.2 Inicio del procedimiento	10
6.3 Tramitación del procedimiento de actuación	11
6.4 Medidas cautelares	13
6.5 Resolución del procedimiento	13
7. MEDIDAS DE DIFUSIÓN, PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO	14
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO	15
ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA	
ANEXO 2: DEFINICIONES Y EJEMPLOS	

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con el fin de asegurar el disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud, su integridad física y moral no se vean afectadas, las Juntas Generales de Álava declaran formalmente que rechazan todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso en todas sus formas y modalidades (acoso laboral o psicológico en el trabajo, acoso sexual, acoso por razón de sexo y /o expresión o identidad de género y acoso en el ámbito digital o ciberacoso), y manifiestan su compromiso respecto al establecimiento de una **cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso**, declarando como principio básico el derecho de las personas a recibir un trato respetuoso y digno.

Asimismo, las Juntas Generales de Álava en el desarrollo de su actividad tienen como principios básicos **el respeto a la dignidad, igualdad, a la integridad física y moral**, a la no discriminación, a la libertad y al trabajo, los cuales aparecen garantizados en la normativa europea, estatal y autonómica.

A tal fin, se establece este protocolo desde una **perspectiva esencialmente preventiva** y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto.

En este sentido, son principios que inspiran este protocolo:

### principios

- Respetar la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la no discriminación, la libertad y el trabajo, los cuales aparecen garantizados tanto en la normativa europea, estatal como autonómica.
- Prevenir y no tolerar el acoso en todas sus formas y modalidades y cualquier conducta que atente a la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria.
- Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y libre de acoso en todas sus formas y modalidades.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso, concienciando, informando y previniendo el acoso y todas aquellas acciones censurables o manifiestamente negativas u ofensivas.
- Garantizar el tratamiento personalizado y reservado para todas las personas afectadas por las actuaciones del presente protocolo, así como la aplicación de la normativa de protección de datos.
- Tramitar con rigor, diligencia y celeridad las quejas, denuncias o reclamaciones que puedan producirse en este ámbito, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, presunción de inocencia, objetividad, transparencia, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Destinar los recursos necesarios para garantizar las medidas de actuación frente al acoso previstas en el presente protocolo.

En consonancia con todo ello las JUNTAS GENERALES ÁLAVA adoptan los siguientes compromisos:

## compromisos

- Actuar **respetando la dignidad y derechos fundamentales** de todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo.
- Implantar un protocolo articulando las medidas necesarias para **prevenir y combatir la violencia y el acoso laboral**, estableciendo un canal confidencial, sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que **permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia** de la situación que están sufriendo.
- **Difundir** el presente protocolo y publicarlo en la página web y en el Boletín Oficial de las Juntas Generales de Álava.
- **Dar apoyo a las personas** que se vean sometidas a situaciones de acoso en todas sus formas y modalidades, investigando los casos individualmente, según se indica en el presente documento.
- Facilitar la **información y/o formación** necesaria para conocer las pautas a seguir con el objetivo de prevenir y actuar en contra del acoso en todas sus formas y modalidades.

Las JUNTAS GENERALES ÁLAVA no tolerarán ningún tipo de represalia contra aquellas personas que colaboren con la investigación o que promuevan la denuncia de las situaciones de acoso en todas sus formas y modalidades. Serán igual de contundentes con aquellas personas que promuevan falsas denuncias, a las cuales se les aplicará el mismo protocolo.

## 2. OBJETIVOS

El objeto general de este protocolo es establecer las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso en todas sus formas y modalidades, así como precisar el marco de actuación para eliminar estas conductas con la finalidad explícita de erradicarlas en el ámbito de las Juntas Generales de Álava, así como en el ejercicio de la actividad profesional y política de las personas que trabajan o se relacionan con la institución.

Por tanto, se trata de desarrollar una acción integral que incorpore medidas que vayan desde la prevención, la detección, la atención y la protección a las víctimas, hasta, en su caso, la sanción de las personas responsables del acoso a través del oportuno expediente disciplinario.

Los objetivos específicos son:

- Dejar constancia del **rechazo de las Juntas Generales de Álava** frente a todo comportamiento que implique acoso en todas sus formas y modalidades.
- **Formar y sensibilizar** en materia de acoso en todas sus formas y modalidades en el entorno laboral, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones y evitar que se produzcan.
- Habilitar los **recursos necesarios** para la resolución ágil de problemas relacionados con cada tipo de acoso, creando circuitos de intervención rápidos y eficientes.
- Establecer la **organización** y los medios necesarios para atender, tramitar y resolver las quejas y denuncias que se produzcan en esta materia, definiendo la **responsabilidad** de quienes hayan de intervenir en su resolución.
- **Garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad y la dignidad** de las personas afectadas, así como la aplicación de las medidas que se establezcan en cada caso para la protección de las víctimas en todo momento, incluyendo las necesarias para poner fin al acoso, y, si fuera preciso, imponer las sanciones que correspondan.

La aplicación de este Protocolo no impedirá que las personas afectadas o las propias Juntas Generales de Álava emprendan las acciones legales oportunas, si a ello hubiera lugar, cuando se produzcan situaciones graves.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 3.1. Ámbito de aplicación subjetivo

El presente Protocolo será de aplicación a:

- a) Personal funcionario de las Juntas Generales de Álava
- b) Procuradoras y procuradores.
- c) Personal eventual, asesor y personal de los grupos junteros y otros miembros de partidos políticos que puedan asistir a las Juntas Generales de Álava para el ejercicio de sus funciones.
- d) Personal de los medios de comunicación que cubren habitualmente la información de la Cámara y quienes lo realicen puntualmente.
- e) Personal en prácticas y becarios o becarias que realizan y desarrollan las funciones en las Juntas Generales de Álava.
- f) Personal de empresas externas, colaboradoras o contratistas que realicen obras, suministros o servicios en la Cámara en los términos recogidos en este Protocolo.

De acuerdo con la obligación de coordinación para la prevención de riesgos derivados de situaciones de acoso en todas sus formas y modalidades, que pudieran afectar a personas pertenecientes a empresas externas contratadas que presten servicios en la Cámara, se establecerá una interrelación con dichas empresas contratistas a fin de que cada una de las partes pueda aplicar el Protocolo de actuación respectivo y ejecute las medidas correctoras que sean oportunas.

Las Juntas Generales de Álava comunicarán la existencia de este Protocolo a los grupos junteros, a los partidos políticos y a los medios de comunicación presentes en la Cámara y, en caso de detectarse algún supuesto de acoso o indicios de que este pueda existir, debe comunicarlo también a las empresas externas contratadas, según lo señalado en el párrafo anterior.

### 3.2. Ámbito de aplicación objetivo y espacial

El ámbito de aplicación objetivo se corresponde con todas las formas de acoso que se describen en el apartado 4 de este Protocolo, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

El ámbito de aplicación espacial es el ámbito laboral, entendiéndose realizadas en dicho ámbito las que conductas que se produzcan:

- En la sede de las Juntas Generales de Álava, incluyéndose el salón de plenos sito en la Casa Palacio, así como las salas anexas, instalaciones sanitarias y los espacios comunes que se utilizan en las sesiones plenarias de las Juntas Generales de Álava.
- En los desplazamientos, viajes, visitas, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el servicio a las Juntas Generales de Álava.
- En cualquier lugar en el que las personas implicadas se encuentren por razón de su trabajo al servicio de las Juntas Generales de Álava.

Asimismo, se entenderán realizadas en el ámbito laboral, aunque se produzcan fuera de los lugares indicados en el párrafo anterior, aquellas conductas que se efectúen 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.

De acuerdo con lo expuesto:

- Este Protocolo se aplicará en su integridad en el caso de que las personas implicadas en los hechos sea personal al servicio de la Cámara o de los grupos junteros.
- En el caso de que la persona agredida no forme parte de los colectivos citados en el punto anterior, será de aplicación el procedimiento previsto en este Protocolo cuando se haya presentado una queja/denuncia en los términos recogidos en el mismo.
- En el caso de que la persona presuntamente agresora no forme parte de los colectivos mencionados en los dos puntos anteriores y los hechos se produzcan en la sede de las Juntas Generales de Álava o con ocasión de una actividad externa relacionada con la misma, se aplicará el presente Protocolo, sin perjuicio de que los resultados se comuniquen a quien corresponda.

## 4. DEFINICIONES

### 4.1. Acoso laboral o psicológico en el trabajo

Según la Nota Técnica de Prevención NTP 854 del INSST, se entiende por acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, puede obedecer a motivos laborales o extralaborales (en función del sexo, la raza, la etnia, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima) y en todos los casos, atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

\*En el anexo 2 del presente documento se amplía la definición y se relacionan ejemplos a modo ilustrativo.

### 4.2. 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. En el anexo 2 del presente documento se amplía la definición y se relacionan ejemplos a modo ilustrativo.

### 4.3. Acoso por razón de sexo y/o expresión o identidad de género

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.

Acoso por expresión o identidad de género: cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

\*En el anexo 2 del presente documento se amplía la definición y se relacionan ejemplos a modo ilustrativo.

#### 4.4. Acoso en el ámbito digital o ciberacoso

Engloba conductas de difusión de contenidos denigratorios mediante el uso de las tecnologías de la información, así como del conocimiento de la persona, con objeto de crear un entorno hostil y humillante. En el anexo 2 del presente documento se amplía la definición y se relacionan ejemplos a modo ilustrativo.

## 5. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

Desde su inicio hasta la resolución, el procedimiento regulado en el presente protocolo se desarrollará con arreglo y en cumplimiento de las siguientes garantías:

- 1 Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de sigilo y de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- 2 Respeto y protección de la dignidad de las personas: las actuaciones o diligencias deben realizarse 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. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- 3 Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- 4 Audiencia, contradicción, imparcialidad e igualdad de trato: el procedimiento debe garantizar el derecho de defensa, una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. No existirán diferencias de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento.
- 5 Garantía de indemnidad: prohibición de consecuencias perjudiciales contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso en todas sus formas y modalidades, en los términos previstos en la normativa aplicable.
- 6 Buena fe: si bien es necesario partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja, las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- 7 Información: las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco del mismo, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas.
- 8 Privacidad: la respuesta institucional de la Cámara durante la fase de instrucción deberá garantizar los principios inspiradores de este protocolo.

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 6.1. Órgano competente y composición

Se crea un COMITÉ ASESOR INTERNO para situaciones de acoso, que será el órgano competente para recibir el escrito de denuncia, decidir sobre su tramitación o archivo y, en su caso, llevar a cabo la investigación y elaboración de un informe con las conclusiones y la propuesta de medidas para adoptar.

El comité asesor interno para situaciones de acoso estará formado por:

- a) La presidenta o presidente de las Juntas Generales de Álava, que presidirá el comité, o una persona miembro de la Mesa en quien delegue.
- b) La letrada o letrado mayor, a quien podrá sustituir la letrada o letrado.
- c) La técnica o técnico de gestión de personal, que actuará como secretario o secretaria del comité, a quien podrá sustituir la técnica o técnico de gestión parlamentaria.

La letrada o letrado mayor garantizará un espacio físico adecuado, así como los recursos humanos y materiales necesarios para las reuniones del Comité y la realización de sus funciones.

Serán de aplicación tanto a las personas titulares del Comité asesor interno como a sus suplentes los supuestos de abstención y recusación de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, o normativa equivalente que en el futuro pudieran sustituirlos. Las recusaciones serán resueltas por la Mesa de las Juntas Generales de Álava.

Tanto las personas titulares del Comité asesor interno y del grupo de igualdad como las suplentes recibirán formación sobre acoso en todas sus formas y modalidades.

El Comité asesor interno deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses desde la aprobación del presente protocolo.

## 6.2. Inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de una denuncia oral o por escrito por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por quienes representan al personal de las Juntas Generales de Álava o por cualquiera que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en el entorno laboral de la Cámara.

Cuando la persona denunciante no coincida con la persona presuntamente acosada, deberá acreditarse el consentimiento expreso de esta última para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo, bien porque presente la denuncia, bien por la Letrada o Letrado Mayor tras recabar su consentimiento.

En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

Si la denuncia se formula verbalmente por la persona afectada, su representante legal, representantes del personal o por un tercero, se hará ante el Letrado o letrada mayor, que procederá a su documentación por escrito, cuya lectura se facilitará a la persona que la haya presentado para someterla a su firma, siendo informada del procedimiento a seguir. La denuncia, una vez documentada así, continuará su tramitación.

Si la denuncia se formula por escrito, para lo que se podrá utilizar el modelo que figura como Anexo 1 al presente Protocolo, que estará disponible también en la página web de la Cámara, este será firmado por quien lo presente y deberá dirigirse también a la Letrada o Letrado Mayor, y en el mismo constará:

- 1.- Nombre y apellidos de la persona denunciante y de la persona que, presuntamente, sufre situación de acoso en todas sus formas y modalidades
- 2.- Nombre y apellidos de la persona denunciada y, si se desconoce, circunstancias que puedan conducir a su identificación.
- 3.- Una breve relación de los hechos y/o acciones objeto de denuncia.

El escrito de denuncia podrá ser entregado al Letrado/Letrada mayor de las Juntas, de la siguiente manera:

- De forma presencial.
- Por correo electrónico al siguiente correo: [comiteinterno@jggalava.eus](mailto:comiteinterno@jggalava.eus)

En el caso de que la persona denunciante haya indicado en su denuncia que ha iniciado alguna acción en relación con los hechos que denuncia en sede administrativa o judicial, se paralizará el procedimiento del presente protocolo, sin perjuicio de las medidas cautelares que proceda adoptar.

## 6.3. Tramitación de procedimiento de actuación

### ADMISIÓN

En el plazo de cinco días hábiles desde la presentación de la denuncia, el Comité asesor interno dictará resolución admitiéndola a trámite si concurren los requisitos establecidos en el punto anterior y cuando desde una perspectiva fáctica o jurídica lo expuesto reúna indicios razonables de credibilidad o procedencia para continuar su tramitación.

La inadmisión a trámite de la denuncia deberá ser oportunamente motivada y se comunicará a la persona denunciante.

### INSTRUCCIÓN

En el caso de que la denuncia sea admitida, el Comité comunicará la existencia de la denuncia a la Mesa de la Cámara y notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada y a la persona contra la que se presenta la denuncia, y en un plazo único de diez días hábiles les dará audiencia separadamente, y la posibilidad de aportar alegaciones, documentos o información que estimen convenientes en relación con los hechos denunciados y propongan cuantas pruebas sean pertinentes con respecto a tales hechos.

El Comité dará comienzo a la fase de instrucción o investigación y sólo podrá rechazar las pruebas propuestas cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

En la fase de instrucción el Comité podrá realizar, con pleno respeto a los derechos de las partes y la debida confidencialidad, todas o algunas de las siguientes actuaciones:

- Interrogar a las y los testigos propuestos por las partes, o a cualquier persona que consideren pudiera aportar datos de trascendencia para el caso.
- Recabar asesoramiento técnico o los informes, tanto internos como externos, que consideren necesarios.
- Requerir la documentación que consideren necesaria.
- Proponer cualquier medida cautelar para evitar mayores perjuicios durante la tramitación del procedimiento.
- Cualquier otra actuación que, de forma razonada, estimen que resulta precisa en cada caso.

Si lo considera necesario, el Comité podrá recabar asesoramiento técnico a la empresa que preste el servicio de prevención de las Juntas Generales de Álava o de otras personas expertas en la materia, de lo que se dejará constancia en el procedimiento.

La prueba admitida y las actuaciones descritas que se consideren pertinentes deberán practicarse en el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de la fase de instrucción.

## FINALIZACIÓN

Al término de las actuaciones de la fase de instrucción emitirán, en un plazo que no podrá ser superior a diez días hábiles, un INFORME en el que se constate la existencia o no de la situación de acoso en todas sus formas y modalidades, formulando, si procede, propuesta de resolución y la adopción de las medidas que hubieran de establecerse.

El informe será remitido a las partes que, en el plazo de cinco días hábiles, podrán formular las alegaciones que tengan por conveniente.

No obstante, con carácter previo a la emisión del referido informe, podrá intentar resolverse el problema, sin necesidad de concluir el procedimiento formal, cuando de las comprobaciones realizadas se produzca alguna de las siguientes actuaciones:

-La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan los hechos y hay un compromiso de no repetición.

-El Comité asesor interno propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.

De no alcanzarse acuerdo alguno, el procedimiento proseguirá en la forma señalada.

El procedimiento también podrá finalizarse por el desistimiento de la persona denunciante, que deberá constar por escrito.

El comité asesor interno, practicadas las anteriores actuaciones, en el plazo de diez días hábiles podrá adoptar, entre otras, las siguientes decisiones:

a) Proponer a la Mesa el archivo del expediente en el caso de que la denuncia tenga por objeto hechos o situaciones por completo ajenas a este Protocolo, o por aceptación por las partes de un acuerdo ajustado a Derecho y respetuoso con los derechos de las personas implicadas.

b) Elevación de la denuncia y actuaciones practicadas a la Mesa de la Cámara a fin de que por dicho órgano se inicie el procedimiento disciplinario que, en su caso, pudiera corresponder al constatarse una situación de acoso en cualquiera de sus formas y modalidades u otro tipo de infracción.

c) Solicitar a la Mesa la remisión de las actuaciones al Ministerio Fiscal si se estima que los hechos denunciados y constatados pudieran ser constitutivos de infracción penal.

d) Instar a la Mesa la declaración de que la denuncia presentada es infundada, falsa o se ha presentado de mala fe o con temeridad, proponiendo, en su caso, la iniciación de expediente disciplinario o sancionador a las personas responsables de la misma o solicitando poner en conocimiento de la autoridad judicial la denuncia falsa por si pudiera ser constitutiva de un ilícito penal.

## 6.4 Medidas cautelares

La Mesa de las Juntas Generales de Álava, con carácter previo a la finalización del expediente y una vez le sea comunicada la denuncia, podrá adoptar, en función de la gravedad del asunto, las medidas cautelares de urgencia necesarias para la protección de la víctima, tratando así de minimizar los efectos del acoso en todas sus formas y modalidades o su erradicación.

Entre esas medidas, podrán establecerse la separación del servicio de cualquier persona al servicio de la Cámara o de los grupos junteros, cambios en la ubicación de un puesto de trabajo, restricciones de acceso y comunicación a zonas y dependencias parlamentarias o cualquiera de las medidas que podrán ser reguladas en un anexo al presente protocolo.

## 6.5. Resolución del procedimiento

Si de las conclusiones remitidas a la Mesa dicho órgano considera probada la existencia de una situación de acoso en todas sus formas y modalidades, ordenará la iniciación del expediente sancionador y/o disciplinario que corresponda o la remisión de las actuaciones al Ministerio Fiscal o al organismo público correspondiente si así procede.

Si las conductas o actuación constitutivas del acoso regulado en este Protocolo fuesen realizadas por personal al servicio de los Grupos junteros, la Mesa podrá instar su cese o limitar su acceso a las dependencias de la Cámara.

Así mismo, podrá adoptarse esta decisión respecto del personal de los medios de comunicación social, el personal de empresas externas que presten servicios en las Juntas u otras personas que, aunque ajenas a la institución, hubieran sido protagonistas de hechos constitutivos de acoso en visitas o actos protocolarios que se desarrollen en la sede parlamentaria.

Si los hechos afectaran a alguna persona miembro de la Cámara las conclusiones del expediente serán puestas en conocimiento del correspondiente Grupo juntero, a fin de que este pudiera adoptar las medidas disciplinarias que correspondan, dándose traslado también a la Comisión de Reglamento y Gobierno Interior a los efectos de lo dispuesto en el Reglamento de las Juntas.

## 7. MEDIDAS DE DIFUSIÓN, PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO

Con el objetivo de prevenir y garantizar un ambiente de trabajo que respete la dignidad y la libertad, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

### 7.1. Comunicación del Protocolo

La primera medida a adoptar para concienciar y sensibilizar es informar de la existencia del Protocolo de acoso laboral a través de las siguientes acciones:

- Se enviará por correo electrónico el Protocolo a todas las personas de la plantilla y a los grupos junteros y se incluirá en la carpeta de personal en red.
- Se publicará el Protocolo en el boletín de las Juntas Generales de Álava y la web institucional.
- Se enviará una copia del Protocolo al personal y personas miembros de las Juntas Generales de Álava de nuevo ingreso.
- Se comunicará el protocolo a los medios de comunicación que suelen estar presentes en la actividad de la Cámara y a las empresas proveedoras cuyo personal desempeñe servicios regularmente en la sede de las Juntas Generales de Álava.

### 7.2. Formación en materia de acoso

La formación será una vía de sensibilización e información de la problemática del acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Para ello se podrán realizar jornadas y/o acciones formativas de sensibilización para todo el personal funcionario, eventual y político que deberán tener por objetivo la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y lograr que las personas participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades contra el mismo.

De igual forma se podrán realizar programas específicos de formación insistiendo en formas de prevención del acoso y violencia, mecanismos de actuación, sanciones e implicaciones legales derivadas del acoso, dirigidos, en particular, a las personas miembros del Comité asesor interno y grupo de igualdad.

### 7.3. Acciones de sensibilización

Se llevarán a cabo las acciones que se recojan en el plan de gestión anual del Plan de igualdad de las Juntas Generales de Álava.

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso en cualquiera de sus formas y modalidades, al año de su implantación y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

La evaluación será realizada por el grupo de igualdad y las conclusiones se comunicarán a la Mesa de las Juntas.

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, las Juntas Generales de Álava se comprometen a su inmediata adecuación.



## ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA

AL COMITÉ ASESOR INTERNO DE LAS JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA (SE ENTREGA A LA LETRADA O LETRADO MAYOR)

### DENUNCIANTE

- Persona presuntamente acosada
- Representante legal de la persona presuntamente acosada
- Representante del personal
- Otras u Otros

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre, apellidos y DNI

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADA

Nombre y Apellidos

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos

O bien, si se desconoce, circunstancias que puedan conducir a su identificación

### RELACIÓN DE LOS HECHOS Y/O ACCIONES OBJETO DE DENUNCIA

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

SI NO

(En el caso de adjuntarse documentación, esta se presentará en sobre cerrado)

¿Ha iniciado usted alguna acción legal en sede administrativa o judicial en relación con estos hechos y/o acciones? (En el caso de que así sea, indique la acción legal ejercitada, el órgano ante el cual se ha interpuesto, así como el estado de la misma)

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_,

Fdo.:

## ANEXO 2. DEFINICIONES Y EJEMPLOS.

### ACOSO

El artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Es decir, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien intrusiones en la vida privada.

### ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO O “MOBBING”

Según la Nota Técnica de Prevención NTP 854 del INSST, se entiende por acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos, atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Existen otras definiciones para el acoso psicológico o “mobbing”, exponiendo a continuación algunas de ellas:

- La definición que realiza H. Leymann sobre el “mobbing”, establece que son situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- La Comisión Europea lo define como el comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual la persona afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante un tiempo prolongado, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.
- La Agencia Europea para la SST lo define como el comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para su salud y seguridad, física y mental.

El acoso psicológico es una situación que evoluciona a lo largo del tiempo y que en muchas ocasiones tiene su origen en acontecimientos poco relevantes, pero que pueden acabar con la víctima fuera de la vida laboral.

## **Formas de expresión de acoso psicológico o “mobbing”**

Se consideran situaciones pueden evidenciar la existencia situaciones de acoso psicológico:

- Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona: Ridiculizar, reírse de su aspecto físico, voz, convicciones personales o religión, de su estilo de vida.
- Acciones contra el ejercicio del trabajo de la persona: Cantidad de trabajo excesiva o difícil de realizar. Privación de la realización de cualquier tipo de trabajo. Negar u ocultar los medios para la realización de su trabajo. Solicitar a la persona demandas contradictorias o excluyentes. Obligar a realizar tareas en contra de sus convicciones morales.
- Acciones que manipulen la comunicación o la información: No informar a la persona trabajadora sobre distintos aspectos de su trabajo. No aclarar sus funciones y responsabilidades. No enseñar los métodos de trabajo a realizar. No enseñar la cantidad y calidad del trabajo a realizar. Mantener a la persona trabajadora en una situación de incertidumbre. Hacer uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándola, criticándola o reprendiéndola acerca de temas laborales como a lo referente a su vida privada, etc.), como implícitamente (no dirigirle la palabra, no hacer caso de sus opiniones, ignorar su presencia, etc.). Utilizar selectivamente la comunicación para reprender o amonestar, nunca para felicitar. Acentuar la importancia de sus errores y minimizar la importancia de sus logros.
- Acciones de iniquidad: Establecer diferencias de trato. Distribución no equitativa del trabajo. Desigualdades remunerativas.
- Abuso de autoridad: Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con las reclamantes.
- Trato vejatorio: Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora, reprendiéndola reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Acoso discriminatorio (Art. 8.13 bis TRLISOS): Cuando está motivado por creencias políticas y religiosas de la víctima. Ataques por motivos sindicales. Sexo u orientación sexual. Mujeres embarazadas o maternidad. Edad, estado civil. Origen, etnia, nacionalidad. Discapacidad.

## **Conductas que no se consideran acoso psicológico**

No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso Psicológico.

Tampoco tendrán consideración de acoso psicológico aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

Asimismo, no constituiría acoso psicológico el estilo de mando autoritario por parte de las personas de mayor rango, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales.

A modo de ejemplo, algunas de las situaciones que no se considerarían acoso psicológico son:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- Una situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

## **ACOSO SEXUAL**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla las siguientes definiciones:

**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 (Art. 7.1.).

### **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, la persona acosadora será aquella 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 realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### **Formas de expresión de acoso sexual**

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Conductas verbales: Supuestos de insinuaciones sexuales, 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 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 (Art. 7.2.). Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Art. 8).

La recomendación de las Comunidades Europeas 02/31 de 27 de noviembre de 1991 sobre la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, aborda el acoso sexual como: *“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resultando inaceptable si:*

- a) Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.*
- b) La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta (incluidos los superiores y los compañeros), se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuidad del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.*
- c) Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma, y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.”*

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 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 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.

### **Formas de expresión de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:**

- Exigir o presionar a las mujeres embarazadas para que encuentren ellas mismas la persona para cubrir su permiso de maternidad/cuidado del lactante.
- Recibir un peor trato disfrutar del permiso de maternidad/cuidado del lactante que el recibido por personas que tienen otro tipo de permisos o bajas.
- Intentar disuadir o poner trabas para coger permiso de maternidad/cuidado de lactante legalmente establecidos.
- Penalizar, discriminar o hacer burla por disfrutar del permiso de maternidad/ cuidado del lactante, optar por jornada reducida, o no prolongar el trabajo fuera del horario laboral establecido
- Presionar ante situaciones de incapacidad temporal.
- Penalizar o discriminar a las mujeres al reincorporarse al trabajo después de un permiso de maternidad.

### **Formas de expresión de acoso por razón de sexo**

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo. 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 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 destinatario o destinataria: Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento). Ignorar la presencia de la persona. No dirigir la palabra a la persona. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona. No permitir que la persona se exprese. Evitar todo contacto visual. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: Amenazas y agresiones físicas. Amenazas verbales o por escrito. Gritos y/o insultos. Llamadas telefónicas atemorizantes. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

### **Formas de expresión de acoso por expresión o identidad de género**

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de este tipo de acoso:

- a) Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- b) Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
- c) Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- d) Utilizar humor transfobo o intéfobo
- e) Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

### **Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexual y por razón de sexo**

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional y en cualquier grupo de edad. A pesar de ser un fenómeno que puede afectar a cualquier categoría profesional, nivel de formación, etc., los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidad familiar (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan lugares de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal).
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales.
- En función de la edad (jóvenes o edad avanzada).
- Por orientación sexual y/o identidad de género (personas LGTBI, en definitiva, personas LGTBI+).

## **VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL**

Dentro de la violencia en el ámbito digital puede presentarse el acoso psicológico a través de medios digitales o la violencia sexual en el ámbito digital.

Se considera violencia sexual en el ámbito digital por ejemplo la difusión actos de violencia sexual, pornografía no consentida y extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

El desarrollo de Internet y las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha conllevado la aparición de diversas formas de violencia, propiciadas por la extensión y el uso intensivo de dispositivos móviles e Internet, redes sociales y servicios como los de mensajería instantánea o de geolocalización, que han servido de cauce para su proliferación.

Las características de las TIC han dado lugar a nuevas amenazas, derivadas, entre otras, de la velocidad con la que la información se difunde en este entorno, la posibilidad de acceder a la información gracias a los motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación.

La facilidad para viralizar y la perdurabilidad en el entorno en línea entrañan nuevas situaciones de riesgo, como pueden ser el acceso y la divulgación sin consentimiento de información sensible, de fotografías o videos de carácter íntimo; la vigilancia y monitoreo de actividades en línea; daños a la reputación, con las comunicaciones en las redes sociales de odio «haters», abuso o la toxicidad, etc., resultando especialmente dañinas las conductas conocidas como «sextorsión» o el acoso sexual en línea.

### **Conductas constitutivas de ciberacoso o acoso digital:**

Nos referimos a una serie de conductas: acoso laboral, violencia sexual (acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por razón de identidad y expresión de género) cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Las anteriores modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad o centro de trabajo, siempre que haya una posición de poder.

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectados contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

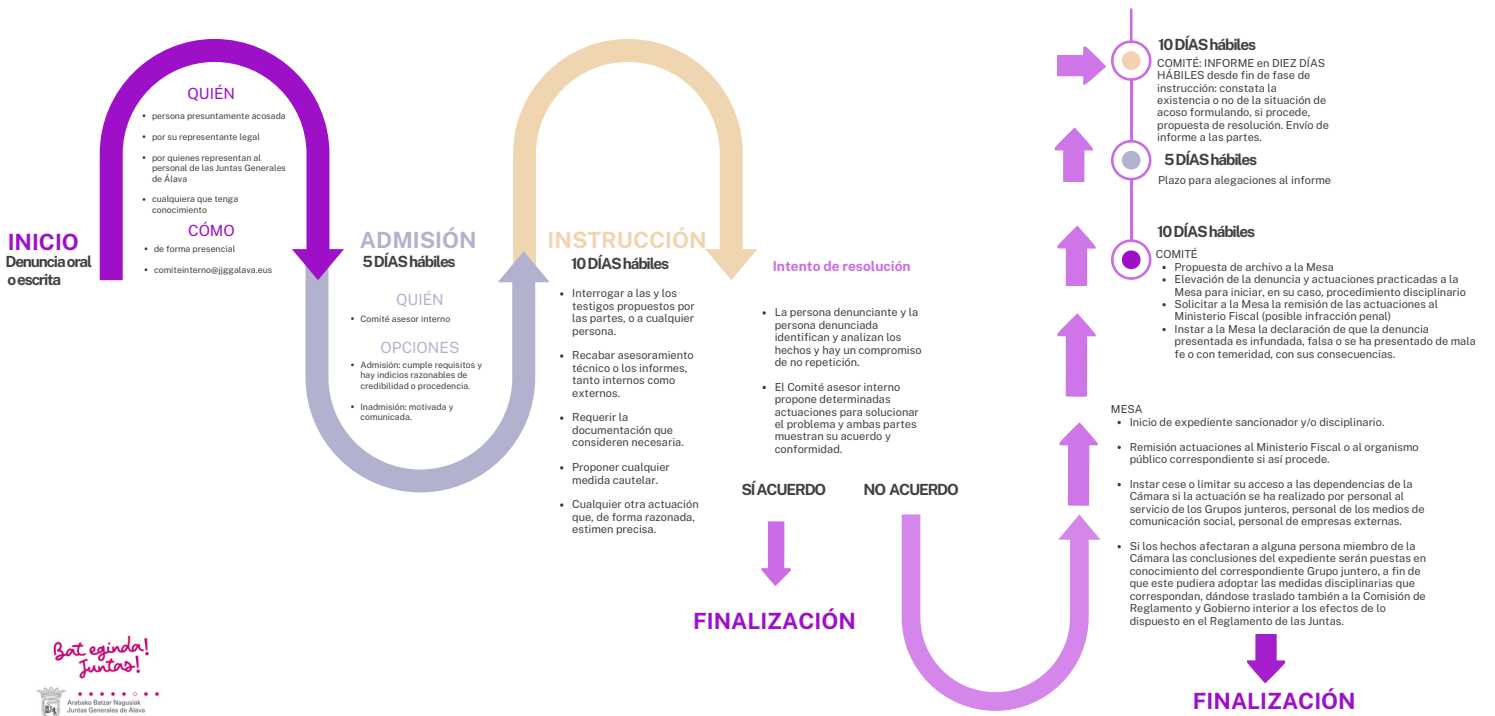
Es fundamental tener presente que la realización de estas conductas no solo supone un ilícito, sino que lo será también el conocimiento por parte de la organización de estos tratamientos ilícitos de datos, si no se reacciona con actuaciones dirigidas a erradicarlos, en tanto que contraviene la normativa de prevención de riesgos.

En el caso de las personas trabajadoras sometidas al régimen laboral ordinario, el Estatuto de los trabajadores considera como incumplimientos contractuales las ofensas verbales o físicas y el acoso en sus distintas vertientes. Igualmente debe tenerse en cuenta que estas conductas pueden suponer también la comisión de un delito.

A modo de ejemplo, son conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre las personas trabajadoras, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima – el llamado ‘porno vengativo’-, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp etc.) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos, manifestaciones de odio, abuso o tóxicas empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

# Protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso en todas sus formas y modalidades



Bat eginda!  
Juntas!